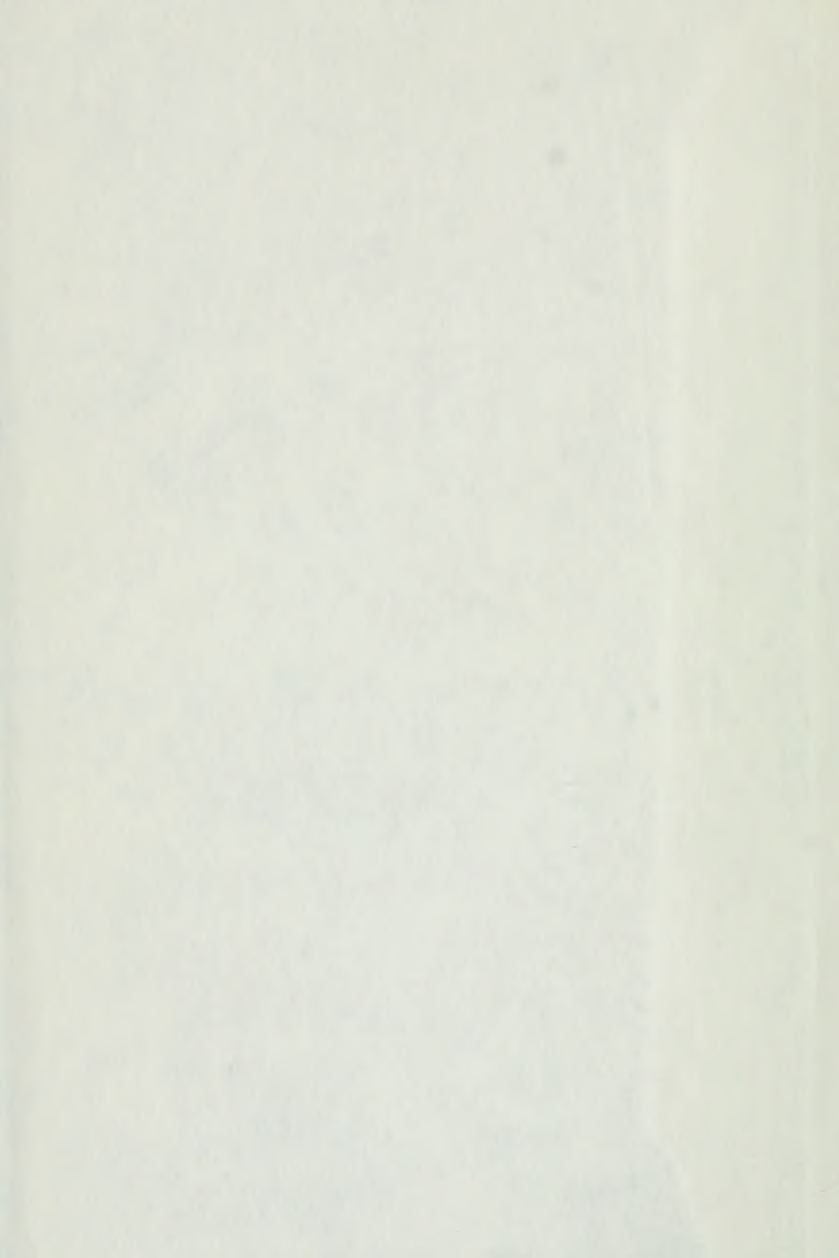








Schriften der Gesellschaft für Soziale Reform
Herausgegeben von dem Vorstande
Heft 42/43. (5. Band, Heft 1/2) 1—7

Rechtsfragen des Arbeitstarifvertrags

Haftung ∴ Abdingbarkeit

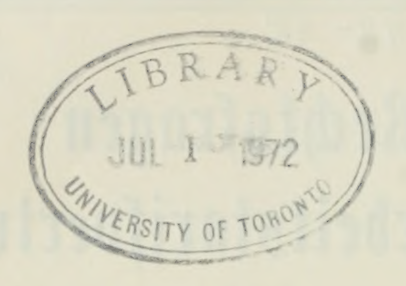
Auf Grund einer Umfrage des Arbeitsrechts-Ausschusses der Gesellschaft für Soziale Reform

bearbeitet von

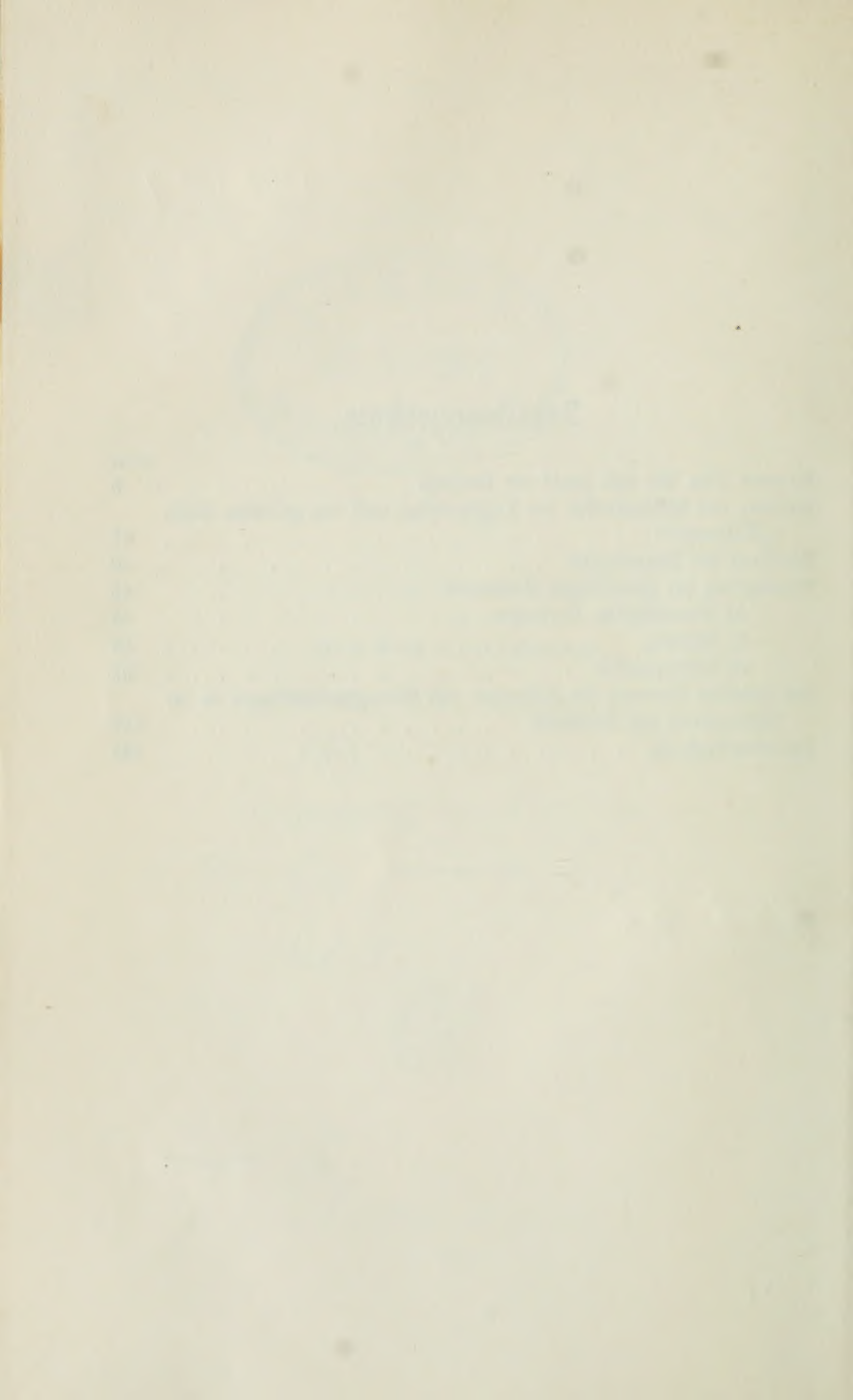
Dr. Waldemar Zimmermann
Berlin



Jena
Verlag von Gustav Fischer
1913


LIBRARY
JUL 1 1972
UNIVERSITY OF TORONTO

Inhaltsverzeichnis



Vorwort

Der Arbeitsrechtsausschuß der Gesellschaft für Soziale Reform, der vom Hauptausschuß im Mai 1911 bestellt worden ist, um die schwebenden Reformfragen im Arbeitsverkehrsrecht zwischen Arbeitgebern und Arbeitern eingehend zu beraten und nötigenfalls einer gesetzgeberischen Lösung näher zu führen, hatte in seiner ersten konstituierenden Sitzung am 17. Februar 1912 in Berlin unter dem Vorsitz des Staatsministers Dr. Freiherrn v. Berlepsch sich als erste Aufgabe gestellt, eine Reihe dringlicher und praktisch wichtiger Rechtsfragen aus dem Gebiete des Tarifvertrags und des gewerblichen Einigungswesens (Haftung, Abdingbarkeit, Geltungsbereich, Hinterlegung und Bekanntmachung der Tarifverträge; Tarifverträge für Angestellte; Einigungsverfahren, Schiedsgerichtsverträge) unter Mitwirkung von Gutachtern aus allen Lagern eingehend zu untersuchen und in den Heften der Gesellschaft samt den Vorschlägen zu ihrer Lösung darzustellen; und zwar sollten die Veröffentlichungen der Untersuchungsergebnisse den Mitgliedern der Gesellschaft zur Vorbereitung auf die nächste Hauptversammlung im Herbst 1913 dienen.

Nachdem der Hauptausschuß der Gesellschaft diesen Plan des Arbeitsrechtsausschusses grundsätzlich gutgeheißen hatte, beschloß letzterer im Winter 1912 unter dem Vorsitz des Justizrats Dr. Junck, M. d. R., in längerer Beratung, die Untersuchung und Gutachtensammlung über die Rechtsfragen des Tarifvertrags in Anbetracht ihrer Schwierigkeit und Weitschichtigkeit zunächst auf die brennendsten beiden Probleme: Haftung und Abdingbarkeit zu beschränken, die nach Ansicht der anwesenden Vertreter der Berufsvereine, der Gewerbegerichte und der Rechtswissenschaft

am ersten eine Klarstellung erforderten. Ein ausführlicher Fragebogen sollte in großer Anzahl den Persönlichkeiten und Verbänden, die sich mit diesen Tarifrechtsfragen immer wieder praktisch, sei es in der Tarifvertragspolitik, sei es in der gewerbegerichtlichen oder einigungsamtlichen Tätigkeit befassen müssen, zur Beantwortung unterbreitet werden. Gleichzeitig sollte eine Art „Wegweiser" zur Unterrichtung über den gegenwärtigen Stand der Rechtsverhältnisse auf diesen Gebieten und zur Übersicht über Zusammenhang und Bedeutung der einzelnen Fragen der Erhebung an alle in Betracht kommenden Stellen versandt werden, um das Interesse für die Erhebung des Arbeitsrechtsausschusses nach Möglichkeit zu fördern. Denn der Arbeitsrechtsausschuß war sich von vornherein darüber klar, daß die gutachtliche Beantwortung eines so verwickelten rechtspolitischen Stoffes, wie es der Tarifvertrag ist, nur bei besonders bereitwilligem Entgegenkommen der interessierten Persönlichkeiten ergiebig und vielseitig genug ausfallen könne, um ein gründliches und zuverlässiges Bild der Gesichtspunkte und Reformforderungen, die für eine etwaige gesetzliche Ordnung des Haftungs- und Abdingungsrechts maßgebend sind, zu liefern. Aus ähnlichen Erwägungen wurde auch der Kreis der zu befragenden Persönlichkeiten und Berufsverbände der Arbeiter und der Arbeitgeber sehr weit gezogen, um eben die Vielseitigkeit zu sichern und das wahrscheinliche Versagen zahlreicher Gutachter, die aus irgendwelchen Gründen die Beantwortung eines sehr umfassenden und stellenweise kritischen Fragebogens ablehnen würden, für das Gesamtergebnis der Erhebung möglichst wirkungslos zu machen.

Mit der Ausarbeitung des Fragebogens und des „Wegweisers" sowie mit der Durchführung und Bearbeitung der ganzen Erhebung wurde der unterzeichnete Geschäftsführer des Arbeitsrechtsausschusses betraut. Der vom Unterzeichneten entworfene Fragebogen wurde vor seiner endgültigen Feststellung den 15 gewählten Mitgliedern des Arbeitsrechtsausschusses und einigen kooptierten besonderen Sachverständigen auf dem Gebiet des Tarifvertragswesens zur Prüfung unterbreitet. Er fand fast allenthalben bedingungslose Zustimmung und in einzelnen Punkten wertvolle Zusätze oder Erläuterungen durch die Herren Justizrat Dr. Loewen-

feld, den Vorsitzenden des Tarifamts der Buchdruckertarifgemeinschaft Reichsgerichtsrat Dr. Neukamp und Magistratsrat Wölbling, Vorsitzenden des Gewerbegerichts Berlin. Dem von zwei Seiten mit gutem Grunde geäußerten Wunsche, den Fragebogen etwas kürzer und „populärer" zu gestalten, stand das sachliche Hindernis im Wege, daß juristische Fachausdrücke nicht zu umgehen waren (zu ihrer Erläuterung sollte eben auch der „Wegweiser" beitragen) und daß umgekehrt von anderer Stelle noch neue Unterfragen angeregt worden waren. Auf die Frage der deliktischen und kriminellen Haftung bei Verfolgung der Tarifvertragspolitik, die mit der vertraglichen Haftung allerdings nur mittelbar zusammenhängt und deren Streichung angesichts der neueren Rechtsprechung des Reichsgerichts empfohlen wurde, konnte deshalb nicht verzichtet werden, weil gerade in den Reihen der Arbeiter- und Arbeitgeberverbände ganz andere Meinungen noch andauernd fortbestehen und eine gesetzliche Klärung für die Alltagspraxis sogar dringlich gefordert wird. Wie hier, so mußte auch in anderen Stücken der Fragestellung sowohl den rein juristischen Standpunkten als auch den landläufigen Rechtsmeinungen der Berufsinteressenten Rechnung getragen werden.

Der Wortlaut des Fragebogens ist auf S. 40—43 wiedergegeben. Der „Wegweiser," der nach dem Versand an die in Betracht kommenden Stellen auch als selbständige Abhandlung des Unterzeichneten in der „Sozialen Praxis" unter der Überschrift „Haftung und Abdingbarkeit der Tarifverträge nach geltendem Rechte" erschienen ist, ist in etwas abgeänderter und erweiterter Gestalt als Einführung in den Erhebungsstoff und seine vorliegende Bearbeitung auf S. 17—39 abgedruckt.

Der Fragebogen ist an sechs verschiedene Gruppen von Gutachtern versandt worden: A. an 26 Einzelpersönlichkeiten von besondere m gewerberechtlichen oder sozialpolitischen Ansehen in Theorie oder Praxis der Arbeiterfragen. B. an 17 größere Gewerbegerichte. C. an 24 Arbeitgeberverbände und Unternehmerinteressenvertretungen. D. an die Generalkommission der Gewerkschaften Deutschlands und sechs der größten freigewerkschaftlichen Zentralverbände mit besonders ausgebreiteter Tarifvertragspraxis. E. an

das Generalsekrateriat des Gesamtverbandes der christlichen Gewerkschaften und fünf der bedeutendsten christlichen Zentralverbände, und F an den Zentralrat des Verbandes Deutscher Gewerkvereine (Hirsch-Duncker) und drei Gewerkvereine in den tarifvertragspolitisch wichtigsten Industrien.

An sämtliche Persönlichkeiten und Verbände wurde ein gleichlautendes Anschreiben mit der Bitte gerichtet, sich zu den Hauptpunkten des Fragebogens und tunlichst auch zu seinen Unterfragen gutachtlich zu äußern und möglichst eine Begründung des vorgetragenen positiven oder negativen Standpunktes beizufügen. Nach angemessener Frist wurden diejenigen, die nicht geantwortet hatten, durch ein Erinnerungsschreiben nochmals auf die Umfragen hingewiesen. Das Ergebnis war folgendes.

Aus der Gruppe A der Einzelpersönlichkeiten, von denen 9 der Industrie angehören, 8 infolge gewerberechtlicher Tätigkeit oder Mitwirkung bei Tarifvertragsverhandlungen sich besonderer Erfahrung auf dem Gebiete der Tarifrechtsfragen erfreuen und 9 als Mitglieder öffentlicher Verwaltungen sich ständig amtlich oder doch gelegentlich bei Einigungsverhandlungen mit Tarifvertragsfragen beschäftigen, sind 5 Beantwortungen des Fragebogens eingelaufen, nämlich von Stadtrat Dr. Karl Flesch, Frankfurt a. M., dem bekannten Vorkämpfer der Arbeitsrechtsreform, von Dr. Hüttner Leiter des Einigungsamts in Essen, von Magistratssyndikus Dr. Hiller, Frankfurt a. M., der namentlich an den Reichstarifverhandlungen des Schneidergewerbes hervorragenden Anteil gehabt hat, von Dr. Wilden, Syndikus der Handwerkskammer zu Düsseldorf, und von Magistratsrat Wölbling, Berlin, der als Theoretiker und Praktiker des Tarifvertragswesens seit langem einen Namen hat. Gerichtsrat Sartorius München, der bei den letzten Tarifverhandlungen im süddeutschen Malergewerbe als Unparteiischer wirkte, hat seine gutachtliche Antwort auf den Fragebogen mit derjenigen des Kgl. Gewerbegerichtsdirektors Prenner beim Gewerbegericht München (in Gruppe B) vereint. Der Reichstagsabgeordnete und Gewerkschaftssekretär Robert Schmidt, der früher monographisch die gesetzliche Regelung des Tarifvertrags erörtert hat, hat sein Gutachten in das der

Generalkommission (in Gruppe D) einfließen lassen. Von drei Persönlichkeiten des industriellen Unternehmertums wurde die Beantwortung des Fragebogens für einen späteren Zeitpunkt in Aussicht gestellt, schließlich aber versäumt; zwei weitere Industrievertreter lehnten aus persönlichen Gründen ab. Von den Mitgliedern öffentlicher städtischer oder staatlicher Verwaltungen lehnten mehrere eine gutachtliche Äußerung mit dem Bedenken ab, daß sie in diesen kritischen sozial- und rechtspolitischen Fragen mit Rücksicht auf ihr Amt nicht Stellung nehmen oder sich festlegen wollten; andere erklärten sich zu sehr mit Berufsgeschäften überlastet oder noch nicht genügend mit den rechtlichen Einzelheiten des Problems vertraut.

Die Gruppe B der Gewerbegerichte hat dem Fragebogen, wie zu erwarten war, besonders lebhaftes und tatkräftiges Interesse entgegengebracht. Nur ein Gewerbegericht ließ die Anfrage völlig unbeantwortet. Von Bremen, Breslau und Hamburg liefen in kurzer Zeit sehr eindringlich gehaltene Gutachten ein. Für das Gewerbegericht Stuttgart sandte der Vorsitzende, Dr. Waldmüller, eine seinen persönlichen Standpunkt kennzeichnende ausführliche Beantwortung. Gewerbegerichtsdirektor Prenner, der bei den großen Tarifvertragshandlungen der letzten Jahre als unparteiischer Leiter in vorderster Reihe gestanden hat, antwortete— zugleich im Namen des Gerichtsrats Sartorius (s. o.) — für das Gewerberischt München. Besonders dankbar ist das Vorgehen des Gewerbegerichts Crefeld zu begrüßen, dessen Vorsitzender, Justizrat Engelberg, die Vertreter aller größeren niederrheinischen Gewerbegerichte, und zwar auch solche, die ursprünglich nicht auf der Versandliste des Arbeitsrechtsausschusses gestanden hatten, — es wurden noch zwei Dutzend Fragebogen nachträglich nach Crefeld zur weiteren Verteilung gesandt —, zu einer besonderen Konferenz einlud, auf der eine Besprechung des Fragebogens vorgenommen und seine gemeinsame einheitliche Beantwortung durch Crefeld beschlossen wurde. Dies Gutachten Crefelds verkörpert also — bis auf eine besonders behandelte Frage, bei der die verschiedenen niederrheinischen Gewerberichter nicht eines Sinnes waren, — eine ganze Gutachtensammlung aus jenem Städtekranze, in dessen Mitte die

Gesellschaft für Soziale Reform ihre Verhandlungen über die Tarifrechtsfragen demnächst führen wird.

Die Gruppe C der Arbeitgeberverbände war besonders reich mit Fragebogen (24) bedacht worden, um dem müßigen Verdachte, die Gesellschaft für Soziale Reform wolle Sozialpolitik ohne die Mitwirkung der Arbeitgeber treiben und nähme bei der wissenschaftlichen Klärung der schwebenden sozialrechtlichen Probleme auf die Ansichten und Interessenstandpunkte der Arbeitgeber nicht die gebührende Rücksicht, von vornherein zu begegnen. Die Zahl der zu befragenden Gutachter im Arbeitgeberlager, zu der noch die neun unter A vermerkten einzelnen Industriellen hinzuzurechnen sind, wurde aber auch deshalb sehr groß bemessen, weil eine ganze Reihe von Arbeitgeberverbänden der gesamten Tarifvertragsbewegung noch immer ohne Verständnis gegenübersteht, also eine eingehende sachkundige Beantwortung der in dem Fragebogen gestellten Einzelfragen von diesen Verbänden nur ausnahmsweise zu erwarten war. Wenn trotzdem die Beantwortung des Fragebogens aus dem Arbeitgeberlager geradezu winzig ausgefallen ist — außer dem oben erwähnten Gutachten des Syndikus der Düsseldorfer Handwerkskammer hat nur der „Adav", (Allgemeiner deutscher Arbeitgeberverband für das Schneidergewerbe) eine ausführliche Antwort gesandt —, so haben dazu zwei Umstände vor allem beigetragen.

Die Veranstaltung der Umfrage fiel gerade in eine außerordentlich kritische Zeit für die tarifvertragsfreundlichen Arbeitgeberorganisationen, bei denen die Erhebung der Gesellschaft für Soziale Reform auf eine sympathische Aufnahme hätte rechnen können. Das Schneider-, Holz-, Bau- und Malergewerbe standen in schwierigen Neuberatungen der Tarifverträge, die nicht nur Zeit und Kraft der leitenden Persönlichkeiten der Arbeitgebergruppen vollauf in Anspruch nahmen, sondern auch Dinge, wie z. B. die Haftung und die Ausschaltung gewisser Streitpunkte aus dem tariflichen Pflichtenkreise, betrafen, die in dem Fragebogen eine Rolle spielten und eine grundsätzliche Antwort forderten; solche zu erteilen, erschien den Leitern der um den neuen Tarif ringenden Arbeitgeberverbände gerade in diesem Zeitpunkt taktisch ebenso be-

denklich wie einem Führer der Arbeitergewerkschaften, der in einem Privatbriefe an den Unterzeichneten die Nichtbeantwortung des Fragebogens mit „taktischen Rücksichten" entschuldigte. So sind denn leider gerade Hauptträger des Tarifvertragsgedankens im Arbeitgeberlager, wie die Unternehmer des Bau-, Holz- und Malergewerbes, bei der Erhebung ausgefallen.

Ungünstig hat ferner auf den Ausfall der Arbeitgebergutachten bei diesem für ihre gewerblich-sozialen Angelegenheiten doch wahrlich nicht gleichgültigen Aufklärungsversuch eine allgemeine Boykottaufforderung gewirkt, die der „Verein Deutscher Arbeitgeberverbände" gegen die Erhebung der Gesellschaft für Soziale Reform in den ihm angeschlossenen Arbeitgeberkreisen verbreitet hat. Der Generalsekretär des „Vereins Deutscher Arbeitgeberverbände" hat, anstatt dem Arbeitsrechtsausschuß auf die Zusendung des Fragebogens in irgendeiner Form zu antworten, es für richtiger befunden, in einem Rundschreiben seine Mitglieder als fürsorglicher Vormund vor den gefährlichen sozialwissenschaftlichen Untersuchungen der Gesellschaft für Soziale Reform im geheimen zu warnen. Das Rundschreiben, das uns Freunde unserer Sache seinerzeit sofort zur Kenntnis brachten, hat zwar, wie aus den dem Arbeitsrechtsausschuß zugegangenen Briefen verschiedener Arbeitgeberverbände ersichtlich ist, keineswegs überall den Erfolg gehabt, daß sich die Mitgliedsverbände uns gegenüber taubstumm stellen, aber es hat natürlich den Zweck der wissenschaftlichen Erhebung, aus allen Lagern das Für und Wider der rechtlichen Regelung dringlicher Tarifvertragsfragen zu sammeln und systematisch darzustellen, empfindlich gestört. Und deshalb verdient dieses documentum paganum eines aufklärungsfeindlichen Arbeitgebersyndizismus hier niedriger gehängt zu werden.

Verein Deutscher Arbeitgeberverbände. — Berlin W., den 18. Febr. 1913 Schöneberger-Ufer 13.

Sprechzeit 10—3 Uhr.

J.-Nr. 375/86.

An die Mitgliedsverbände des Vereins Deutscher Arbeitgeberverbände!

Die „Gesellschaft für Soziale Reform" in Berlin hat uns einen Fragebogen über die Haftung und Abdingbarkeit bei Tarifverträgen mit der Bitte

übersandt, zu den Fragen sich gutachtlich möglichst unter Begründung zu äußern.

Die Beantwortung des Fragebogens wird bis zum 28. Februar erbeten.

Die Gesellschaft für Soziale Reform, die mit der „Sozialen Praxis“ und dem Bureau für Sozialpolitik eng verbunden ist, bemüht sich, das Tarifvertragswesen und den Ausbau des gewerblichen Einigungs- und Schiedswesens, sowie die Errichtung eines Reichseinigungsamts einer gesetzlichen Lösung entgegenzuführen.

Diese Fragen sind außerordentlich schwierig, weshalb wir der Auffassung sind, daß es ohne eingehende Erörterung und die engste Fühlungnahme mit unsern Verbänden nicht möglich sein wird, uns über diese Fragen zu äußern, weshalb wir davon Abstand nehmen, den Fragebogen zu beantworten. Es kommen außerdem aber noch Bedenken hinzu, die sich aus der bisherigen Stellung der Gesellschaft für Soziale Reform gegenüber den Arbeitgebern und Arbeitgeberverbänden ergeben. Bei dieser Haltung der genannten Gesellschaft läßt sich gar nicht voraussehen, in welcher Weise und in welchem Sinne die Fragebogen selbst verwertet werden.

Wir erlauben uns, von unserm Standpunkt unsern Verbänden Kenntnis zugeben, und stellen Ihnen ergebenst anheim, auch ihrerseits von einer Beantwortung des Fragebogens aus den angeführten Gründen Abstand zu machen.

Mit vorzüglicher Hochachtung!
Verein Deutscher Arbeitgeberverbände.
Der Generalsekretär
gez. Dr. Grabenstedt.

Die damals neben dem „Verein Deutscher Arbeitgeberverbände“ noch selbständige „Hauptstelle deutscher Arbeitgeberverbände“ lehnte die Beantwortung des Fragebogens ohne Begründung ab, ebenso der „Verein für die bergbaulichen Interessen“ im Oberbergamtsbezirk Dortmund, der Verband Berliner Metallindustrieller und andere große Verbände. Der „Deutsche Buchdruckerverein“ erklärte, daß zu der nötigen Durchsprache der sehr umfangreichen Fragen mit den leitenden Vorstandspersonen sich in absehbarer Zeit keine Gelegenheit finden werde; der Verband Deutscher Buchdruckereibesitzer glaubte seine Antwort auch bis auf eine Gesamtsitzung des über Deutschland verstreuten Vorstandes verschieben zu müssen. Der Schutzverband Deutscher Steindruckereibesitzer begründete seinen Verzicht auf Beantwortung des Fragebogens mit dem Umstand, daß er keinen Tarifvertrag mit der Gehilfenorganisation abgeschlossen habe, der „Deutsche Brauerbund“ recht-

fertigte seine Nichtbeantwortung mit dem Hinweis auf die rein praktischen Aufgaben seiner Organisation, die leider mit Rücksicht auf die Beschränktheit ihrer Mittel das Studium derjenigen sozialen und sozialpolitischen Fragen, welche allgemeingewerblichen Charakters sind, anderen Instanzen überlassen müsse. Andere Organisationen endlich betonten, daß sie infolge der gemischten Zusammensetzung ihrer Mitglieder aus mannigfachen Gewerben mit verschiedenartiger Stellung zum Tarifvertragswesen nicht in der Lage seien, von Verbands wegen ein einheitliches Votum auf die Fragen der Erhebung zu erteilen. Von fünf Verbandsvertretern, die den Fragebogen mit großem Interesse begrüßt und sich zur Besprechung mit Kollegen zum Teil weitere Abdrücke nachträglich bestellt hatten, sind die in Aussicht gestellten Antworten schließlich doch nicht eingegangen.

Wenn die Erhebung des Arbeitsrechtsausschusses über die beiden Tarifrechtsfragen die Darstellung des Arbeitgeberstandpunktes allein auf die gutachtlichen Äußerungen des Arbeitgeberverbandes für das Schneidergewerbe und des Düsseldorfer Handwerkskammersyndikus stützt, so ist dieser gewiß bedauerliche Mangel nicht die Schuld der Veranstalter, sondern der beteiligten Kreise selbst. Freilich ist der quantitative Ausfall an Gutachten von dieser Seite sachlich nicht zu schlimm, weil uns noch andere Quellen für die Erkenntnis der Arbeitgeberwünsche auf tarifrechtlichem Gebiete zur Verfügung stehen, wie in der Zusammenfassung der Erhebungsergebnisse näher ausgeführt werden wird.

Die Gutachtergruppen D, E und F, welche die freien, christlichen und Hirsch-Dunckerschen Gewerkschaften verkörpern, haben sämtlich gründliche Darlegungen ihrer Standpunkte geliefert, allerdings öfters in summarischer Gestalt, ohne immer zu den Fragepunkten gesondert Stellung zu nehmen. Auch haben nicht die verschiedenen befragten Zentralverbände selbständig nebeneinander aus ihrem jeweiligen Erfahrungsschatze heraus die Fragebogen beantwortet, sondern sie haben, mit Ausnahme des christlichen Gutenbergbundes und des Hirsch-Dunckerschen Gewerkvereins der Maschinenbauer, die Beantwortung in allen drei Gruppen den Hauptstellen, Generalkommission, Generalsekretariat und

Zentralrat, übertragen. Auch bei diesen rechtspolitischen Erörterungen schien ihnen eine gewisse solidarische Einheitlichkeit der Kundgebungen nach außen taktisch geboten. Einzelne Berufsverbände wollten es, zumal da wo sie in kritischen Tarifverhandlungen gerade mitten inne standen, grundsätzlich vermeiden, durch Sonderbekenntnisse in der Haftungs- und Abdingungsfrage für sich oder verwandte Gewerkschaften Präzedenzentscheidungen zu schaffen. Auch klingt durch die Gewerkschaftsgutachten allgemein ein skeptischer Zug; eine gesetzliche Regelung des Tarifvertragsrechts erscheint den meisten nicht so dringlich, daß sie sich deshalb an die schwierige rechtspolitische Erörterung der in der Erhebung aufgeworfenen Fragen hätten mit besonderem Eifer machen müssen.

Unter den geschilderten Umständen und Ursachen stellt sich das Gesamtergebnis der Erhebung quantitativ also: von 84 befragten Stellen sind 17 brauchbare Beantwortungen des Fragebogens eingegangen, darunter aber 4, die Sammelgutachten ganzer Gruppen darstellen. Dieses Ergebnis ist, abgesehen von dem außergewöhnlichen Versagen der Arbeitgebergruppen, keineswegs ungünstig, wenn man Umfang und Schwierigkeit des Fragestoffes erwägt und vor allem den wertvollen Gehalt der Mehrzahl der eingelaufenen Gutachten berücksichtigt. Manche Gutachten zeugen von förmlichen Spezialstudien für die Beantwortung der Einzelfragen. Allen Gutachtern gebührt der wärmste Dank des Arbeitsrechtsausschusses der Gesellschaft für Soziale Reform.

Die genannten 17 Gutachten, die, um es nochmals kurz zusammenzufassen und zugleich die Stichworte, unter denen die Gutachten verarbeitet sind, anzugeben, einerseits von den Gewerbegerichten Bremen, Breslau, Crefeld, Hamburg*) und ferner von Flesch, Hiller, Hüttner, Prenner (= Sartorius), Waldmüller und Wölbling, andererseits von der Generalkommission, dem christlichen Generalsekretariat, dem Gutenbergbund, dem Zentralrat der Hirsch-

*) Die unter dem Stichwort „Hamburg" mitgeteilten gutachtlichen Äußerungen sind nicht Kundgebungen des Gewerbegerichts Hamburg, sondern private Darlegungen des Vorsitzenden des Hamburger Gewerbegerichts, des Herrn Rat Boysen, was auf seinen Wunsch hier ausdrücklich hervorgehoben sei

Dunckerschen Gewerkvereine und dem Hirsch-Dunckerschen Gewerkverein der Maschinenbauer, sowie endlich vom Adav und dem Handwerkskammersyndikus Wilden stammen, haben ausreichenden Baustoff zu einer systematischen Bearbeitung des von der Erhebung fixierten Fragegebäudes geliefert. Davon wird die nachfolgende Darstellung ausgiebig Zeugnis ablegen. Ja, der in den Gutachten gelieferte Stoff von Gedanken, Ansichten und Vorschlägen ist so reichhaltig, daß er oft nur schwer zu einer einheitlichen Antwortenübersicht zusammengefaßt werden konnte. Bei noch eifrigerer Beantwortung der Umfrage durch weitere Gutachten hätte sich vielleicht gar ein embarras de richesse, der das Gefüge der Bearbeitung ungünstig beeinflußt hätte, ergeben können.

Zum Schluß ist es dem Unterzeichneten eine angenehme Pflicht, Herrn Dr. jur. Lüders-Berlin für seine Vorarbeiten zur Sichtung des eingelaufenen Antwortenstoffes besten Dank zu sagen.

Waldemar Zimmermann.



Haftung und Abdingbarkeit der Tarifverträge nach dem geltenden Recht.[1]

Je mehr sich die Arbeitstarifverträge im deutschen Gewerbe ausdehnen — nach der letzten amtlichen Zählung bestanden Ende 1911 über 10520 Tarifverträge für 183232 Betriebe mit 1 ½ Millionen Arbeitern —, je breiter die Massen der Berufsvereine anwachsen, die auf der Arbeiter- und der Arbeitgeberseite vornehmlich als Tarifvertragsparteien auftreten, um so wichtiger wird für die praktische Handhabung und Durchführung der Tarifverträge die Frage: Wieweit reicht die Verbindlichkeit dieser Tarifverträge in sachlicher, persönlicher und prozeßrechtlicher Hinsicht?

Daß die Tarifverträge rechtsverbindliche Vereinbarungen wie alle Verträge des Bürgerlichen Rechts sind, ist heute unbestrittenes juristisches Gemeingut aller Beteiligten und der Gerichte, nachdem bekanntlich früher ein unverständlich breiter gelehrter Streit darüber geherrscht hatte.[2] Es erwächst aus den Tarifverträgen also, obgleich sie ihrem Wesen nach nicht unter die besonderen Vertragsformen der bürgerlichen Rechtsdogmatik passen, zweifellos eine Summe von Rechten und Pflichten für die Vertragsparteien. Freilich besteht schon Ungewißheit darüber, welches diese Rechte und Pflichten im einzelnen sind, falls die Parteien sie nicht sorgsam genug im Vertrag aufgezählt und umschrieben haben.

---

[1]) Die erstmalige Veröffentlichung dieser Abhandlung in der Zeitschrift „Soziale Praxis und Archiv für Volkswohlfahrt" (22. Jahrgang, 1913. Nr. 24 und 25) hat hier einige Zusätze erfahren.

[2]) Vgl. hierzu die eindringliche Erlanger Doktordissertation von Reinhold Zeitler (Referent: Professor Dr. Oertmann): „Die rechtliche Natur des Arbeitstarifvertrags" (erschienen bei C. H. Beck, München. 1908).

Immerhin geht hier die überwiegende Meinung wohl dahin, daß die Tarifverträge als kollektiv-paritätische Arbeitsnormenverträge bestimmte Mindestsätze für die friedliche Reglung der Arbeitsbedingungen aufstellen und die Parteien verpflichten, keine Arbeitsverträge zu untertariflichen Bedingungen selbst abzuschließen oder durch ihre Mitglieder abschließen zu lassen, vielmehr sollen die Tarifparteien dafür Sorge tragen, daß die Mitglieder ihre Einzelvertragsschlüsse den Tarifnormen anpassen, und sie dürfen Abweichungen davon zugunsten ihrer Parteianhänger niemals mit „kollektiven Machtmitteln" (Streik, Aussperrung, Verruf usw.) während der Vertragsdauer erzwingen [3]). Strittig z. B. aber ist schon, ob die im Tarifvertrag angestrebte Friedenspflicht eine vollkommene ist oder für die Erledigung der vom Tarifvertrag freigelassenen Streitfragen des Arbeitsverhältnisses und der außerbetrieblichen Zwiste nicht gilt. Strittig ist ferner, ob und wieweit die Rechte und Pflichten aus dem Tarifvertrage, der fast durchweg von einem nicht rechtsfähigen Berufsvereine abgeschlossen wird, sich auf den Verein oder auf seine Mitglieder oder auf beide Parteielemente erstrecken. Mannigfache andere strittige Dinge aus dem grundlegenden Kapitel des Tarifvertragsrechts ließen sich noch anführen, doch soll in folgendem keineswegs das Gesamtproblem des Tarifvertrags aufgerollt, sondern nur zwei Punkte sollen erörtert werden, die in der Praxis der Tariferfüllung fast alltäglich eine Rolle, und zwar eine Rolle von weittragender und ständig steigender Bedeutung, die immer öfter die Gerichte beschäftigt, spielen und die bei den großen Tarifvertragsabschlüssen im Buchdruck-, im Bau-, Holz-, Maler- und Portefeuillergewerbe den Parteien viel Kopfzerbrechen gemacht haben und weiterhin machen: Haftung und Abdingbarkeit, Fragen, die allerdings

[3]) Eine Erlanger Doktorarbeit aus jüngster Zeit von Rechtsanwalt Emil Roß (Dortmund, Boden & Firchow. 1912. 64 S.). „Die Tarifverpflichtung, insbesondere diejenige des Arbeitgebers aus einem Werkstättentarif" entwickelt neben diesen Unterlassungspflichten aus dem Tarifvertrage weitgehende positive Verpflichtungen, so z. B. eine Verpflichtung des Arbeitgebers, (tarifmäßige) Arbeitsverträge nach einem bestimmten Bedarfsmaßstabe abzuschließen, — eine Theorie, die den Tarifvertrag zum kollektiven Arbeitsvertrage stempeln würde.

mit den meisten anderen Problemen des Tarifvertragsrechts in mehr oder minder engem Zusammenhange stehen und auch in die oben besonders erwähnten Streitfragen der Verbands- und Mitgliederverpflichtung und der tarifvertraglichen Friedenspflicht tief hineingreifen.

In den Parteien, die Tarifverträge abschließen, ist natürlich das rechtliche Bewußtsein lebendig, daß sie sich für die Tarifvertragsdauer gegenseitig ernsthaft verpflichten und für die Innehaltung der vereinbarten Bedingungen durch die Verbände und die Mitglieder verantwortlich sind. Aber welche greifbaren Formen diese Verantwortlichkeit im Falle einer Tarifverletzung annehmen soll, ob sie nur eine moralische Rektifizierungspflicht gegen die Tarifbrüchigen bedeutet oder zu einer materiellen Haftung für das Erfüllungsinteresse der anderen Partei und den ihr zugefügten Schaden sich verdichten muß, darüber gehen die Ansichten und Wünsche der Tarifparteien weit und zwar grundsätzlich weit auseinander. Soll eine Tarifvertragspartei mit ihrem Verbandsvermögen oder gar mit dem Vermögen aller ihrer Mitglieder dafür einstehen, daß einige ihrer Anhänger sich über die Tarifvorschriften hinweggesetzt und einen Arbeitskampf vom Zaune gebrochen haben, selbst wenn der Berufsverein diese Mitglieder mit allen seinen sozialen Zuchtmitteln — rechtliche Mittel sind ihm ja durch den § 152 GO. Abs. 2, der dem Verband Klage und Einrede gegen die Koalitionsmitglieder abschneidet, versagt — zur Ordnung und zur Tariftreue zurückzubringen versucht? Soll andererseits eine Tarifvertragspartei es rechtlos mit ansehen, daß die Gegenpartei, der sie im Vertrauen auf einen langjährigen Vertrag Zugeständnisse gemacht hat, willkürlich nach einer Weile zu einem ihr gelegenen Zeitpunkte unter einem unvorhersehbaren Vorwande den Vertragszustand mißachtet und es auf eine Machtprobe ankommen läßt, ohne daß die Gerichte den Vertragsbrecher zur Buße oder Schadenshaftung wenigstens in gewissem Umfange verurteilen können? Eine Fülle von Streit- und Auslegungsmöglichkeiten liegt zwischen diesen gegensätzlichen Grenzfällen hinsichtlich der Verantwortung aus Tarifverträgen, so daß man diese Fragen nicht eigentlich ganz der Willkür der Parteien regellos überlassen

2*

sehen mag, sondern naturgemäß seinen suchenden Blick auf die Gerichte lenkt, ob sie mit den allgemeinen Rechtssätzen hier nicht weiter helfen können.

Und gleiches empfindet man gegenüber den zahlreichen Alltagserscheinungen der Tarifvertragspraxis, wenn einzelne Mitglieder der tarifvertragschließenden Parteien und Verbände bei der Eingehung von Einzelarbeitsverträgen in gewissen Punkten von den Tarifvorschriften nach unten abweichen, also, wie man zu sagen pflegt, den Tarifvertrag im Einzelfalle „abbingen". Hier liegt zweifellos ein — bewußter, bisweilen bei ungenügender Tarifkenntnis auch unbewußter — tarifwidriger Arbeitsvertragsschluß vor, der durch seine Unterbietungstendenz gegen den Zweckgedanken des Tarifvertrags und das Interesse der Tarifparteien verstößt und korrigiert werden muß, abgesehen davon, daß er der Partei, der der Tarifbrüchige angehört, gewisse Verantwortungspflichten gegenüber der anderen Partei aufbürdet. Sollte nicht so hat man sich unwillkürlich gefragt, solch tarifwidriger Arbeitsvertragsschluß, der im Widerspruch mit früher übernommenen rechtlichen Verpflichtungen steht, einfach von Rechts wegen ungültig sein oder als Verstoß gegen Treu und Glauben und die Verkehrssitte für sittenwidrig und deshalb nichtig erklärt werden? So denken die Tarifvertragsparteien in ihrer großen Masse und viele Unbeteiligte darüber hinaus ganz naturgemäß, und doch gibt es wiederum auch verschiedenartige praktische Bedenken, insbesondere Konjunktur- und persönliche Rücksichten, die gegen diese einfache Lösung durch Sittlichkeitsvotum sprechen. Obendrein erhebt die Mehrheit der Rechtsdogmatiker Bedenken gegen die plötzliche Aufhebung, ja Verflüchtigung eines formgemäß zustande gekommenen Arbeitsvertrags: es träte ein „rechtliches Vakuum" ein, Rechtssicherheit griffe Platz, unlautere Personen könnten sich dieses Nichtigkeitsprinzip zunutze machen, um einen Vertrag, den sie lange Zeit praktisch anerkannt haben, plötzlich willkürlich zu lösen und Nachforderungen auf Grund des Tarifs zu erheben. Endlich soll die Auslöschung tarifwidriger Einzelarbeitsverträge durch den Willen der Tarifhauptparteien gegen den Grundsatz der individuellen Vertragsfreiheit, der unser Recht und die Ge-

werbeordnung (vgl. § 105 GO.) von Gesetzes wegen beherrsche, verstoßen. Was soll da Rechtens sein? Rechtsgelehrte, Sozialpolitiker und Tarifpraktiker widersprechen sich oft entschieden. Auch hier herrscht also wie oben bei der Haftungsfrage eine Fülle von Widersprüchen, die nach einer klaren rechtlichen Entscheidung geradezu verlangt.

Wegen der ärgerlichen Folgen der Rechtsunsicherheit für das alltägliche Arbeitsleben im Gewerbe haben die Tarifparteien, die Juristen, die Berufsvereine und die Öffentlichkeit, die einen friedlich-stetigen Vertragszustand zwischen Arbeitgebertum und Arbeiterschaft wünschen, ein erhebliches Interesse daran, aus dem weiten Bereich der tarifrechtlichen Streitfragen wenigstens die beiden genannten Punkte einer rechtlichen Klärung und Sicherung entgegenzuführen.

Das bestehende Gesetzesrecht gibt, wie gesagt, den Parteien in diesen Streitfällen nicht immer genügenden Bescheid. Die Parteien versuchen auch nur ausnahmsweise, bei den Gerichten sich Bescheid zu holen, und tragen so zur Unfruchtbarkeit des Gesetzesrechtes bei. Tatsache ist allerdings, daß keine besonderen Rechtsbestimmungen für die beiden eigenartig gelagerten Probleme, Haftung und Abdingbarkeit, bestehen, und die Anwendung und Auslegung allgemeiner Rechtsgrundsätze auf diese grundsätzlich neuen kollektivparitätischen Vertragsbildungen, in denen sich Genossenschafts- und Individualrechte und -pflichten innig durchdringen, ist nur mit einer gewissen Willkürlichkeit und Gewaltsamkeit möglich. Ferner bestehen in der juristisch-dogmatischen Literatur erhebliche Meinungsverschiedenheiten, die auch in der praktischen Rechtsprechung sich widerspiegeln, wenngleich, wie wir noch sehen werden, nicht überall in dem Maße, wie die oft nicht genügend unterrichteten Parteien annehmen. Endlich scheuen die Parteien die Einmischung der Gerichte in ihre Vertragspraxis, die sie nicht nur unter dem Gesichtspunkte gewerblich-sozialer Selbstverwaltung möglichst nur abhängig und elastisch, sondern auch in bezug auf die Rechtsprechung möglichst autonom erhalten wollen. Die Spuren vereinzelter früherer Urteilssprüche schrecken! Die Parteien fürchten hier und dort, Zufallsentscheidungen heraufzubeschwören, die als

Präzedenzfälle wirkend, die lebendig fließende Tarifvertragsbewegung in starre Schranken zwängen und die Interessen des einen oder des anderen Verbandes in seinem Lebensnerv treffen könnten. Besonders die Arbeiterverbände, bei denen obendrein, wenigstens in den sozialistisch durchtränkten Gruppen, ein allgemeines Mißtrauen gegen die „bürgerliche" Justiz besteht, das durch die Aufforderungen mancher Politiker zum rechtlichen Verfolgungskampfe gegen die Gewerkschaften noch genährt wird, legen bei ihrer Tarifvertragstaktik auf die Errichtung freier Schiedsgerichte unter Ausschluß des ordentlichen Rechtswegs Wert, um dem Verkehr mit den Gerichten zu entgehen [4]). Er erscheint ihnen, ist man oft versucht zu sagen, um so bedenklicher, je weniger sie ihn in Tarifrechtsfragen kennen gelernt und den Gerichten Gelegenheit zur Erforschung dieser Probleme gegeben haben.

Die Überzeugung von der Mangelhaftigkeit des bestehenden Gesetzesrechts und von der Unzulänglichkeit der daran anknüpfenden Rechtsprechung hat das Interesse aller am Tarifvertragswesen Beteiligten naturgemäß auf eine Abänderung dieses ungenügenden Zustandes gelenkt. Man appelliert von der unbefriedigenden und unsicheren lex lata an die lex ferenda, allerdings mit sehr verschiedenartigen Wünschen, je nach dem Parteistandpunkte. Immerhin, das Verlangen nach Klarheit, Sicherheit und Einheitlichkeit des zu bildenden Tarifrechts in Haftungs- und Abdingbarkeitsfragen ist fast allen Gruppen gemeinsam. Nur eben über die Wege und die besonderen Zielpunkte gehen die Ansichten auseinander, und es bedarf noch umfassender wissenschaftlicher

---

[4]) Kennzeichnend ist das Wort, das der ehemalige Vorsitzende des Maurerverbandes, Bömelburg, unter Bezugnahme auf die Reichsgerichtsentscheidung vom 20. Januar 1910 gegen den Hamburger Zahlstellenleiter des Holzarbeiterverbandes gesprochen hat: „Wenn der Tarifvertrag auf der Grundlage aufgebaut werden soll, daß wir gegenseitig vor Gericht gehen wollen, dann machen wir nicht mit", ein Standpunkt, dem der Bauarbeitgeberbund durch Verzicht auf die Rechtsverbindlichkeit des Haupttarifvertrages mit den Bauarbeiterorganisationen in gewissem Sinne Anerkennung gezollt hat. Auch im Tarifvertrag für die Berliner Holzindustrie (1910) sind zivilrechtliche Ansprüche der beiderseitigen Verbände gegeneinander ausgeschlossen worden.

Forschung und praktischer Aufklärungs- und Verständigungsarbeit, ehe hier feste, allgemein anerkannte Richtlinien gewonnen sein werden.

Welches aber auch das Ergebnis dieser Erhebungen, Verständigungs- und Reformbestrebungen sein mag, soviel steht fest und wird durch die mehr als abwartende Haltung des Reichsamts des Innern (das Reichsjustizamt äußerte sich früher entgegenkommender) bestätigt, daß eine Änderung oder richtiger eine Ergänzung des bestehenden Gesetzesrechts über die Haftung und Abdingbarkeit der Tarifverträge nicht von heut auf morgen zu erhoffen ist. Darum ist es nötig, sich auch mit der derzeit geltenden Rechtspraxis in diesen beiden wichtigen Fragen näher vertraut zu machen, weil ja auch die Stellungnahme zu den Reformen dieses Rechts und die Forderungen an die künftige gesetzliche Neuordnung erheblich dadurch mitbeeinflußt werden, daß man die vorherrschenden Züge der heutigen Tarifrechtsprechung und ihre Entwicklungsmöglichkeiten unter der lex lata kennt.

Von einer geltenden Rechtspraxis kann man freilich, wie schon oben angedeutet, bloß mit Einschränkung sprechen; einzig von einer nur vorherrschenden Rechtspraxis kann die Rede sein, da die Urteile der Gerichte eben noch keineswegs einheitlich lauten. Das hängt mit der Stellung unserer Gewerbegerichte, die in erster Linie mit den Tarifrechtsstreitigkeiten im Einzelarbeitsvertrage befaßt werden, mit der Berufungsunfähigkeit ihrer meisten Urteile und dem Fehlen eines obersten Arbeitsgerichts zusammen. Das Reichsgericht hat bisher nur in wenigen Fällen Gelegenheit gehabt, ein letztes entscheidendes Wort in diesen Rechtsfragen zu sprechen, und bekanntlich ist sein letztes Wort mitunter nicht sein allerletztes Wort gewesen und konnte es angesichts der Neuheit der Probleme nicht sein (vergleiche die Entscheidung vom 30. April 1903 mit späteren). Vornehmlich aber der Umstand, daß die Fragen der Abdingbarkeit und der Haftung meistens durch die autonome Schiedsgerichtsbarkeit der Tarifparteien erledigt werden, die in den Schlichtungskommissionen und Tarifschiedsstellen für ihr Gewerbe jeweils ein besonderes Arbeitsgewohnheitsrecht herausbilden, das mitunter in Gegensatz zu dem autonomen Tarifvertragsrecht

anderer Gewerbe steht, hat vermöge der von dort in die juristische Literatur und in die Rechtsprechung der ordentlichen Gerichte ausstrahlenden Auslegungsgrundsätze die Widersprüchigkeit der Urteilspraxis auf jenen tarifrechtlichen Gebieten begünstigt.

Versuchen wir trotzdem in Kürze wenigstens die Hauptpunkte des einigermaßen als fest anerkannten Rechtsbodens zu umschreiben.

Wer **haftet** für die Verletzung des Tarifvertrags? Nur der gewöhnliche Verbandstarifvertrag soll hier berücksichtigt werden; von dem sogenannten Pluraltarifvertrage mit mehreren gleichgeordneten Vertragspartnern auf der einen Seite und von dem „unbegrenzten“ Tarifvertrage, dessen Herrschaftsbereich nicht mit der Zugehörigkeit zu bestimmten Organisationen mit klaren Vereinsgrenzen zusammenfällt, sei hier der Einfachheit halber abgesehen. Die Frage nach dem Haftungspflichtigen ist nicht ohne die Frage, wer überhaupt durch den Tarifvertrag verpflichtet werde, zu beantworten. In der Rechtswissenschaft gelten drei verschiedene Theorien über die Berechtigung und die Verpflichtung der Parteielemente aus dem Tarifvertrage, wie schon eingangs angedeutet wurde. Die Verbandstheorie (Solidartheorie) will nur den Berufsverein, der üblicherweise beim Tarifvertragsschluß handelnd im Vordergrunde steht, als berechtigte und verpflichtete Tarifvertragspartei gelten lassen. Die Vertretungstheorie (Singulartheorie) meint, daß auf jene Weise die einzelnen Verbandsmitglieder, zumal da § 152 Abs. 2 GO. den Verband rechtlich zu einem Danaidenfasse macht, überhaupt in kein festes Rechtsverhältnis zum Tarifvertrage kämen und sich durch Rücktritt vom Verbande (bei Arbeitgeberverbänden ist das schon mehrfach kritisch geworden) auch der Tarifvertragsverpflichtungen entledigen könnten. Die Mitglieder aber bildeten den Verband, der ohne sie nicht denkbar sei. Der Verband vertrete nur ihre Interessen und Ansichten; also müsse auch der Tarifvertrag die einzelnen Mitglieder berechtigen und verpflichten. Daß rechtlich und praktisch manches für die eine und manches für die andere Auffassung spricht, bekundet die Tatsache, daß angesehene Gewerberichter auf beiden Seiten stehen. Prenner und v. Schulz, um von den Dogmatikern abzusehen, huldigen der Verbands-

theorie, Baum, Schalhorn und Wölbling der Vertretungstheorie. Allerdings befriedigen beide Theorien selbst ihre Anhänger nicht völlig, und dem Rechtswillen der Tarifparteien entspricht es jedenfalls nicht, daß entweder nur der Verband oder nur die Mitglieder im Tarifvertrag etwas bedeuten sollen. Nach dem Parteibewußtsein sind Verband und Mitglieder beim Vertragsschluß eins [5]); in vielen Tarifverträgen wird es auch besonders noch ausgesprochen, daß der Verband den Vertrag „für sich und seine Mitglieder" abschließt. Die Rücksicht auf den Parteiwillen, auf die innere Verfassung der deutschen Berufsvereine, auf die rechtlichen Unsinnigkeiten, die sich unter Umständen aus der künstlichen Scheidung von Verband und Mitgliedern ergeben, hat zur Aufstellung einer dritten Theorie, der kombinierten (Kumulations-)Theorie (Lotmar, Rundstein, Schall, Zimmermann) geführt, die für Verband und Mitglieder nebeneinander (kumulativ) aus dem Tarifvertrage Rechte und Pflichten ableiten will [6]).

Diese Theorien sind selbstverständlich von erheblicher Tragweite für die Frage der Haftung aus Tarifverträgen. Wer verpflichtet wird, hat auch für die Erfüllung der Pflicht einzustehen. In der praktischen Rechtsprechung der Gerichte, soweit sie mit Haftungsstreitfragen befaßt wurden, klingt die Dreispaltigkeit der Rechtstheorie erklärlicherweise wieder. Nicht immer deutlich. Aber

---

[5]) Vgl. hierzu die überzeugenden Ausführungen des Vorsitzenden des Holzarbeiterverbandes, Leipart, in seiner Schrift: „Die gesetzliche Regelung der Tarifverträge." (Berlin 1912, Verlag der Generalkommission der Gewerkschaften), S. 40.

[6]) In einer kürzlich erschienenen Doktorarbeit: „Die Rechtsnatur und Rechtswirkungen der Lohntarifverträge im deutschen Buchdruckgewerbe" (Hannover, Edler und Krische 1912), hat Fritz Edler an einem praktischen Beispiele die Notwendigkeit der Kumulationstheorie gezeigt. Edler selbst hat sich allerdings schließlich für die Verbandstheorie ausgesprochen, da er bei Auslegung des Tarifvertrags als eines „Vertrages zugunsten Dritter" glaubt, daß die Buchdruckertarifgemeinschaft (Organisationsvertrag!) mit dieser Rechtsstellung auskomme. Der Einwand Schalls gegen die Konstruktion der Tarifverträge als Verträge zugunsten Dritter, daß sie nämlich nach dem Parteiwillen jenen Dritten mindestens ebensoviel Pflichten wie Rechte zuschreiben, ist von Edler nicht widerlegt.

die gewerberichterlichen Juristen bringen naturgemäß ihren theoretischen Standpunkt auch in der Praxis zur Geltung. Allerdings wird bei der Auslegung der Vertragsverpflichtungen auch dem Parteiwillen, sofern er nur irgendwo deutlich erkennbar in der Fassung des Tarifvertrags zum Ausdruck kommt, Rechnung getragen. Wenn es z. B. im Organisationsvertrage der Buchdrucker heißt: „Beide Vereine schließen damit für ihre Mitglieder einen alle tariflichen Rechte und Pflichten derselben bestimmenden Vertrag ab“, so ist nur eine Auslegung im Sinne der Kumulationstheorie möglich [7]. Doch fehlt es zumeist noch in den Tarifverträgen an einer klaren juristisch-technischen Fassung des Parteiwillens, da die Parteien, solange sie ihre Tarifvertragsstreitigkeiten unter sich in Schlichtungsausschüssen und Schiedsgerichten ohne Anrufung der ordentlichen Gerichte erledigen, auf den Geist des Vertrags und die Gewerbesitte mehr Wert legen als auf den Buchstaben der Verträge.

Kommt ein Streit aus einem unvollkommen gefaßten Tarifvertrage vor die ordentlichen Gerichte, so stellen diese sich, da sie zwischen dem nicht eingetragenen Kegelklub und dem nicht eingetragenen Berufsverein mit seiner oft hunderttausendköpfigen Mitgliedermasse gesetzlich keinen Unterschied sehen, hergebrachtermaßen meist auf den Boden der Verbandstheorie. In der „Soz. Praxis“ war erst kürzlich (XXII, 305) ein Urteil des Landgerichts I Berlin vom 28. Oktober 1912 in einem Streit aus dem Tarifvertrag der Leder- und Portefeuillesindustrie kritisch erwähnt worden, das, im Gegensatz zu dem unter Vorsitz des erfahrenen Gewerberichters v. Schulz ergangenen Schiedspruch der Schlichtungskommission, einen aus seinem Verband ausgeschiedenen Arbeitgeber von allen Tarifpflichten entband mit der Begründung:

„Vom Standpunkte des geltenden Rechts aus kann eine unmittelbare Begründung von Pflichten für die einzelnen Verbandsmitglieder durch einen bei einem Tarifvortrag beteiligten Verband gegenüber anderen Kontrahenten des Tarifvertrags nur auf Grund einer von dem Mitglied erteilten Vollmacht geschehen.“ In der bloßen Zustimmung des Mitglieds in der den Tarifvertrag beschließenden geschlossenen Mitgliederversammlung aber erblickt das

---

[7]) Vgl. auch Schall, Das Privatrecht der Tarifverträge, S 118.

Gericht noch keine Vollmacht des Vereins, das Mitglied tariflich gegenüber einem Dritten zu verpflichten. Auch könne eine Organisation keine ihre Mitglieder bindenden Verträge abschließen, wenn dies nicht in den Satzungen des Vereins ausdrücklich vorgesehen ist.

Das ist etwa der landläufige Standpunkt der Rechtspraxis. Gleichwohl hat das Zentraltarifamt für die Lederwarenindustrie, das unter rechtskundiger Leitung steht, dagegen Berufung eingelegt mit dem Hinweis, „daß es in den beschließenden Versammlungen beider Parteien der übereinstimmende Wille der Mitglieder der einzelnen Organisationen gewesen ist, die Vertragsbestimmungen nicht nur für die Organisationen, die sie (die Mitglieder) verkörpern, sondern auch für sich persönlich gelten zu lassen, und daß die Beschlüsse der Mitgliederversammlungen laut Satzung des Lederwarenfabrikantenvereins für alle Mitglieder bindend sind". Aber gegenüber diesem Berufungshinweis tritt wieder der Zweifel auf, ob das Gericht nicht aus dem Rücktritt vom Verein gemäß § 152 Abs. 2 GO. auch den Rücktritt vom Tarifvertrage folgern wird, obgleich die einmal begründete Vertragsanhängerschaft nicht mit der Zugehörigkeit zur Kampfkoalition, von der § 152 allein handelt, stehen oder fallen sollte.

Immerhin haben die Tarifvertragsparteien, die im geschilderten Falle unter der vorherrschenden Anwendung der Verbandstheorie durch die praktische Justiz leiden, doch noch die Möglichkeit, daß ihnen vielleicht in der obersten Instanz nach der Vertretungs- oder der Kumulationstheorie in solchem Falle ihr Recht wird. Freilich hat sich das Berufungsgericht, nämlich das Kammergericht, ebenfalls wie das Landgericht und zwar mit auffällig scharfer Einseitigkeit auf den Boden der ausschließlichen Verbandstheorie gestellt. Es hat nämlich laut Soz. Praxis (XXII 1022) das Urteil des Landgerichts mit der ausdrücklichen Betonung bestätigt, daß es die Bestimmung im § 11 des Tarifvertrags, wonach sich die Arbeitgeber und die Arbeitnehmer der Portefeuillesindustrie verpflichten, den Tarifvertrag während dessen Geltungsdauer einzuhalten (also neben dem Verband noch besonders die Tarifpflichten für ihre Person anerkennen), für bedeutungslos ansehe, zumal da diese Bestimmung unter „Verschiedenes" statt in der

maßgebenden Einleitung des Tarifvertrags stehe, die vom Vertragsschluß zwischen den Verbänden spreche. Aus der Begründung der Kammergerichtsentscheidung verdienen besonders folgende Ausführungen über das Bindungsverhältnis zwischen Verband und Mitgliedern Beachtung für das Tarifvertragsrecht:

„Die Vereinigung, welcher die Klägerin angehörte, könnte die rechtliche Macht, durch ihre Vereinbarung mit dem beklagten Verein auch die Klägerin persönlich zu verpflichten, wenn überhaupt, nur dadurch erlangt haben, daß ihr diese Macht in einer Bestimmung ihrer Satzung beigelegt wäre. Denn nach der Ansicht der Beteiligten war die Bindung des einzelnen Mitgliedes davon abhängig, daß auch die gleiche Bindung sämtlicher übrigen Mitglieder der Vereinigung und zwar nicht nur der gegenwärtigen, sondern auch der zukünftigen erreicht würde . . . Die Bindung der einzelnen Mitglieder war also dadurch bedingt, daß sie eine Gesamtbindung in dem obigen Sinne war. Dieses Ergebnis war aber höchstens in Ansehung der gegenwärtigen Mitglieder zu erreichen, und zwar dadurch, daß alle einzelnen Mitglieder dem Verbande Vollmacht erteilten oder alle den abgeschlossenen Tarifvertrag genehmigten, in Ansehung der zukünftigen Mitglieder konnte es dagegen auf diesem Wege überhaupt nicht erreicht werden. Aus diesem Grunde muß angenommen werden, daß eine Bindung der einzelnen Mitglieder, da sie nur als Gesamtbindung in dem oben dargestellten Sinne gemeint sein konnte, nur durch eine entsprechende Regelung in den Satzungen der Vereinigung, welcher die Klägerin als Mitglied angehört, rechtswirksam erfolgen konnte."

Auch was das Kammergericht weiterhin noch zur Vollmachtserteilung ausführt, ist für die Erkenntnis unseres derzeitigen Tarifrechtsbodens wichtig.

Eine solche Vollmachtserteilung zur Begründung einer persönlichen Verpflichtung der sämtlichen gegenwärtigen und zukünftigen Verbandsmitglieder durch den Abschluß eines Tarifvertrags könnte nur dann gefunden werden, wenn in derselben der Abschluß von Tarifverträgen mit unmittelbarer Rechtswirkung für und gegen sämtliche Mitglieder der Vereinigung durch den Vorstand oder ein sonstiges Organ als ihre Aufgabe in zweifelsfreier Weise ausgesprochen wäre. Die für diese Frage in Betracht kommende Bestimmung der Vereinssatzungen, wonach es ein weiteres Ziel des Verbands ist:

> „Die Erhaltung und Förderung friedlicher Beziehungen zwischen den Arbeitgebern und Arbeitnehmern durch Prüfung der berechtigten Forderungen der Arbeitnehmer, soweit dies die allgemeinen Wettbewerbsverhältnisse ermöglichen"

gibt dem Verein nach Ansicht des Kammergerichts nicht die Berechtigung,

rechtsverbindliche Verträge für seine Mitglieder abzuschließen, weil eben nur von der Prüfung der Arbeiterforderungen in den Satzungen die Rede sei.

In Übereinstimmung mit dem Landgericht hält das Kammergericht also eine persönliche Verpflichtung der auf Aufhebung des Schiedsspruches klagenden Firma gegenüber dem Arbeitnehmerverband für nicht begründet. Nun bleibt dem beklagten Arbeitnehmerverbande, der in vollem Einverständnis mit seinem Tarifvertragspartner, der Lederfabrikantenvereinigung, diesen Rechtsstreit grundsätzlich bis zum Ende durchficht, die Hoffnung auf die Revision des Reichsgerichts.

Das Reichsgericht hat sich — wenigstens in der Frage der Berechtigung aus Tarifverträgen — noch nicht endgültig auf die Verbandstheorie festgelegt, wie der Verlauf des berühmten Schadensersatzprozesses des Arbeitgeberschutzverbandes in der Holzindustrie gegen den Holzarbeiterverband und seine Hamburger Zahlstelle zeigt.

Das Landgericht in Hamburg hatte im Februar 1907 erklärt, daß der Tarifvertrag, den der Holzarbeiterverband durch die Maifeier 1905 verletzt haben sollte, auch für die einzelnen Arbeitgeber gelte, weil der Inhalt des Tarifvertrags deutlich bekunde, daß der Arbeitgeberverband damit seinen Mitgliedern Schutz und Frieden verschaffen wolle. Zum mindesten sei der Vertrag auch als zugunsten der Mitglieder des klagenden Verbandes geschlossen anzusehen. Deshalb sei der Holzarbeiterverband nicht nur dem Arbeitgeberverbande, sondern auch dessen einzelnen Mitgliedern zum Schadensersatz verpflichtet. Das Oberlandesgericht Hamburg entschied sich zwar 1908 für die gegenteilige Auffassung: der Arbeitgeberverband und nicht seine Mitglieder hätten den Tarifvertrag abgeschlossen; folglich könnte auch nur er einen Schadensersatzanspruch (in Höhe der Unterstützungssumme, die der Verband den bestreikten Meistern gewährt hat) aus dem Vertragsbruch ableiten. Aber das Reichsgericht erkannte am 20. Januar 1910 einen Ersatzanspruch der einzelnen betroffenen Arbeitgeber neben dem Anspruche des Arbeitgeberverbandes an mit folgender beachtenswerten Begründung:

„(Allein), die Wahrung dieses Interesses (das die Arbeitgeberverbände

als solche an der Streikvermeidung durch Tarifverträge haben) ist eben nur einer der Zwecke, dem die Verträge dienen sollen. Als der Hauptzweck wird regelmäßig der anzusehen sein, für die den Verbänden angehörigen einzelnen Arbeitgeber eine Gewähr dafür zu bringen, daß sie während der Dauer des Vertrags bezüglich der darin geregelten Verhältnisse keinen über die getroffenen Vereinbarungen hinausgehenden Anforderungen der Arbeitnehmer und der Arbeitnehmerverbände ausgesetzt und vor den Nachteilen etwaiger durch solche Anforderungen veranlaßter Streiks oder Arbeiteraussperrungen bewahrt sein würden."

Das Reichsgericht ist damit, daß es den einzelnen Arbeitgebern neben ihrem Arbeitgeberverband einen Schadensersatzanspruch zuerkannte, in diesem Falle hinsichtlich der Berechtigung aus Tarifverträgen praktisch zu demselben Schlusse wie die Kumulationstheorie gekommen. Allerdings ist aus der Urteilsbegründung ein offenes Bekenntnis zu ihr nicht herauszulesen. Der vom Reichsgericht angezogene § 328 BGB. (Versprechen der Leistung an einen Dritten) läßt alle Deutungen zu. Zieht man aber die natürliche Folgerung aus dieser Konstruktion der Tarifvertragsberechtigungen von Verband und Mitgliedern umgekehrt für die Tarifvertrags**verpflichtungen**, so kommt man notgedrungen zu der Ansicht, daß Verband und Mitglieder für die Erfüllung der Pflichten aus dem Tarifvertrag gleichzeitig einstehen und nebeneinander haften. Jedenfalls werden die Tarifvertragsparteien mit dieser Auslegung der Tarifvertragspflichten durch die ordentlichen Gerichte künftig ebensosehr rechnen dürfen wie mit der bloßen Verbandstheorie, die zunächst hergebrachtermaßen bei den Gerichten noch vorherrscht.

Diese Annahme hat um so mehr für sich, als nach § 54 BGB. auf nicht rechtsfähige Vereine die Vorschriften über die Gesellschaft Anwendung finden; was besagt, daß wie die einzelnen Gesellschafter grundsätzlich für die Schulden der Gesellschaft als Gesamtschuldner haften, auch die Mitglieder der Berufsvereine für Tarifvertragsverletzungen, deren sich der Verband schuldig macht, einstehen müssen. Der leitende Rechtsgedanke ist also sichtlich, Verband und Mitglieder nebeneinander zu verpflichten; eine kumulative Haftung beider Parteielemente ist mithin dem geltenden Rechte keineswegs fernliegend. Freilich ist das will-

kürliche Rücktrittsrecht der Mitglieder nach § 152 Abs. 2 GO. zu beachten, und ferner ist § 54 kein zwingendes, sondern verfügbares Recht, so daß die Haftung der Mitglieder neben dem Verband beschränkt oder ausgeschlossen werden kann, wenn die Gegenpartei des Tarifvertrags damit einverstanden ist. Auf die Annahme, daß solches Einverständnis in der Regel als stillschweigende Voraussetzung unterstellt werden dürfte, wie Oertmann (Kommentar zum BGB. S. 171) und der Kommentar der Reichsgerichtsräte meinen, sollten sich die vertragschließenden Verbände und ihre Mitglieder indessen nicht allzusehr verlassen.

Doch ist jedem Berufsverein die Möglichkeit gegeben, durch entsprechende Fassung der Satzungen seine Haftungspflichten ebenso wie seine und seiner Mitglieder Berechtigungen aus dem Tarifvertrage ganz seinen organisatorischen Grundsätzen und taktischen Wünschen anzupassen.

Im einzeln gilt, falls nicht solche besonderen Satzungsbestimmungen oder Vereinbarungen mit der Gegenpartei des Tarifvertrags über die Beschränkung der Haftung auf das Vereinsvermögen oder auf einen gewissen Teilbetrag getroffen sind, nach dem Bürgerlichen Recht für die Stellung des Vereins, seiner Vorstandsmitglieder, seiner Mitglieder und seiner Zweigvereine bei Tarifvertragsverletzungen folgendes:

Der Verband haftet als solcher nicht nur für tarifvertragswidriges Verhalten, sondern auch für die tarifwidrigen Handlungen seiner Vorstandsmitglieder und besonders bestellten Beamten auf Grund des § 278 BG., wonach ein Schuldner ein Verschulden seines gesetzlichen Vertreters und der Personen, deren er sich zur Erfüllung seiner Verbindlichkeiten bedient, in gleichem Umfange zu vertreten hat wie sein eigenes Verschulden. Es haften ferner die Vorstandsmitglieder und die Beamten selber gesamtschuldnerisch aus dem Tarifvertrage, den sie im Namen des Vereins abgeschlossen haben, laut § 54 BGB. Es haften also auch die Zahlstellenbeamten, die bei der endgültigen örtlichen Ausfertigung eines Tarifvertrags mitgewirkt haben, ebenso wie ihre Zahlstelle, ihr Zweigverein als solcher, wenn er nicht bloß ein mechanisch abgeteiltes Glied des Hauptverbandes, sondern ein besonderer Verein

mit ziemlich selbständigem Vereinsleben, Entschließungsrecht und örtlichem Sondervermögen ist. Die Reichsgerichtsentscheidung vom 20. Januar 1910 gegen die Holzarbeiterverbandszahlstelle in Hamburg hat diese Rechtsfrage klar beleuchtet. Der Hauptverein haftet neben solchem ziemlich selbständigen Ortsvereine, wenn er durch seine Vorstandsorgane bei den Tarifsvertragsberatungen öffentlich beteiligt oder dem örtlichen Tarifvertrage nachträglich mit seiner Autorität beigetreten ist. Ob dazu die bloße Unterschrift eines Hauptvorstandsmitglieds genügt oder ein Verbandsbeschluß zum Beitritt erforderlich ist, ist allerdings eine Zweifelsfrage.

Bestritten ist die Haftung des Vereins für Tarifbrüche seiner Mitglieder, die gegen seinen Willen erfolgen. Hier zeigen sich nämlich wieder die zersetzenden Einflüsse der Dreispaltigkeit der Theorie. Nach der Verbandstheorie wird man in diesem Falle die Haftung des Vereins verneinen müssen, weil eben nur er den Tarifvertrag abgeschlossen haben soll. Sinzheimer[7]) als Anhänger der Verbandstheorie erklärt, daß aus keinem Rechtsgrund eine Gewährpflicht des Verbandes aus einem Tarifvertrage für das Verhalten seiner Mitglieder bestünde, wenn nicht ausdrücklich im Tarifvertrag eine solche Gewähr übernommen sei, wie dies freilich manchmal vorkommt. Das Reichsgericht (Urteil vom 23. Oktober 1911) meint ähnlich, daß die Parteien „eine Pflicht zur Haftung für die Einhaltung tarifmäßig abgeschlossener Dienstverträge regelmäßig nicht eingehen". Röhr („Recht und Pflicht im Tarifvertrag")[8]), will sogar bestreiten, daß Mitglieder eines tarifvertragschließenden Vereins einen Tarifvertrag brechen könnten, dieweil sie eben nicht Vertragspartei seien; sie verletzten nur den Arbeitsvertrag (?), wenn sie während des Tarifvertrags in Ausstand träten, und daneben die Verbandspflichten. Abgesehen davon, daß ein Streik den Arbeitsvertrag nur bei Nichtinnehaltung der Kündigungsfrist verletzen kann, wird mit dieser Auffassung

---

[8]) „Tarifvertragspflichten" in „Arbeitsrechtsbeilage" (Nr. 1 Sp. 2) zum „Korrespondenzblatt" der Generalkommission 1912 Nr. 2.

[9]) Zentralblatt der christlichen Gewerkschaften Deutschlands 1912 Nr. 17 Sp. 264.

die Verbandstheorie derart auf die Spitze getrieben, daß sie sich selbst widerlegt. Aus der Kumulationstheorie hingegen ergibt sich die Möglichkeit, daß Verein und Mitglieder gesamtschuldnerisch nebeneinander haften, also auch der Verein für die Mitglieder, wenn nicht durch besondere Tarifvertrags- und Satzungsbestimmung etwas anderes von den Parteien vereinbart ist. Eine praktische Schwierigkeit verursachen hier wieder § 152 Abs. 2 GO., der dem Verein den rechtlichen Rückgriff gegen seine tarifwidrig handelnden Mitglieder verschränkt, und ferner die Rechtsgültigkeit tarifwidriger Einzelverträge, die die Mitglieder abschließen (s. u.).

Eine besondere Unterfrage im Haftungsproblem bildet das sogenannte deliktische Verschulden bei „unerlaubten" Handlungen, die mit der Tarifvertragspolitik zusammenhängen, aber nicht zugleich Tarifvertragsbrüche darstellen. Die RGE. vom 13. Oktober 1911 gegen den christlichen Holzarbeiterverband erklärt in einem solchen Falle: Zwar habe der Schuldner nach § 276 BGB. durch Vorsatz und Fahrlässigkeit angerichteten Schaden zu vertreten; auch habe der christliche Verband objektiv fahrlässig gehandelt und Schaden verursacht und sollte deshalb nach § 830 gemeinsam mit den Mitgliedern haftbar gemacht werden. Aber, so fährt das Reichsgericht fort, der Verband sei ein nichtrechtsfähiger Verein, sei deshalb nicht deliktsfähig und könne als solcher nicht subjektiv verantwortlich gemacht werden. Also bildet in diesem Falle die Nichtrechtsfähigkeit des Berufsvereins eine Schutzwehr gegen Schadenserſatzklagen.

Die gleiche Reichsgerichtsentscheidung berührt übrigens noch einen weiteren für die Haftung wichtigen Punkt, nämlich den, daß ein ursächlicher Zusammenhang zwischen der Vertragsverletzung und dem von der ersatzfordernden Partei behaupteten Schadensumfange nachgewiesen werden müsse.

Ebenso zwitterhaft wie die Stellung der nichtrechtsfähigen Vereine im materiellen Haftungsrecht ist sie im Prozeß über Haftungsstreitfragen. Nicht rechtsfähige Vereine können nach § 50 ZPO. verklagt werden, aber im allgemeinen nicht selbständig Klage erheben, sondern nur im Prozeß Rechtsbehelfe verwenden und so auch eine Widerklage vorbringen. Zur selbständigen ge-

richtlichen Geltendmachung des Haftungsanspruchs muß ein Berufsverein zuvor seinem Vorstand Vollmacht von allen Vereinsmitgliedern erteilen lassen. Das ist natürlich bei großen Massenmitgliedschaften ein Unding. Rechtsanwalt Dr. Heinemann hat (in der Zeitschrift für die gesamte Strafrechtswissenschaft, Festgabe zum 60. Geburtstag von Fr. v. Liszt) deshalb vorgeschlagen, daß der den Berufsverein nach innen und außen vertretende Vorstand „die dem Verein aus dem Tarifvertrag erwachsenen Rechte irgendeinem Dritten abtritt; dieser ist dann ohne jede Einschränkung klageberechtigt". Da die Berufsvereinssatzungen meistens die Bestimmung enthalten, daß der Vorstand den Verband nach innen und außen zu vertreten hat, so kann der Vorstand in einer Abtretungsurkunde einem Vorstandsmitglied alle Ansprüche übertragen, damit es als Zessionar sie vor Gericht einklagt. Auch kann durch eine besondere Satzungsvorschrift der Vorsitzende ein für allemal zur gerichtlichen Vertretung der Mitglieder des Berufsvereins bevollmächtigt werden; jedoch dürfte er auch dann die Klage nur im Namen aller einzelnen in der Klageschrift aufgezählten Mitglieder vertreten, wenn er nicht, wie einzelne Gerichtsentscheidungen beweisen, Gefahr laufen will, als ungenügend bevollmächtigt zurückgewiesen zu werden. Neuerdings sind zwar einzelne Gerichte etwas weitherziger geworden, wie die in anderem Zusammenhange bereits besprochene Entscheidung des Landgerichts I Berlin (18. Zivilkammer) in folgender Ausführung erkennen läßt:

„Schon die Gestaltung des § 50 ZPO. ergibt, daß die Versagung der aktiven Parteifähigkeit gegenüber den nichtrechtsfähigen Vereinen keineswegs ein aus der Natur der Sache notwendig folgendes Prinzip, sondern eine aus Zweckmäßigkeitsgründen entsprungene positiv-rechtliche Vorschrift ist. Jedenfalls ist die Vertragsfreiheit nicht in der Weise eingeschränkt, daß die Kontrahenten eines Schiedsvertrags nicht vereinbaren dürfen, daß Rechtsfähigkeit keine Voraussetzung der Klage vor dem von ihnen festgesetzten Schiedsgericht bilden solle. . . . Eine solche Vereinbarung muß aber *dann stets als getroffen gelten*, wenn die eine oder die andere der Vertragsparteien ein nichtrechtsfähiger Verein ist. . . ."

Damit sind die Hauptpunkte der Haftungsfrage bei Tarifverträgen, wie sie nach geltendem Rechte sich beantworten lassen, kurz erörtert. Daß über Inhalt und Umfang der Tarifvertrags-

pflichten, für deren Erfüllung die Haftung zu leisten ist, weitere Streitfragen bestehen und jeweils neue entstehen können, daß sich die Haftung von Verband und Mitgliedern praktisch differenzieren muß, je nachdem es sich um wesentliche, unwesentliche und transitorische Elemente des Tarifvertrags, um Solidar- oder Individualnormen handelt, die ihrer Natur nach entweder nur vom Verband oder nur von den Mitgliedern befolgt werden können, sei nur zur Ergänzung hier angedeutet. Alles in allem aber läßt sich zusammenfassend über die Haftungsfrage nach geltendem Rechte sagen: Die Tarifvertragsparteien haften nicht nur mit dem Vermögen der beteiligten Berufsvereine, in das nach § 735 ZPO. Zwangsvollstreckung eines gegen den Verein erwirkten Urteils möglich ist, sondern sind auch vor einer kumulativen Haftung von Berufsverein und Mitgliedern nicht sicher. Andererseits aber bietet das geltende Recht ihnen eine Reihe von juristisch-technischen Handhaben bei der Fassung der Tarifvereinbarung und der Vereinssatzungen, diese Haftungspflichten ganz nach ihrem Interesse zu beschränken.

Etwas einfacher und klarer als die Haftungsfrage liegt nach geltendem Rechte die **Abdingbarkeitsfrage.** Wenigstens hat sich neuerdings eine ziemlich einheitliche Urteilspraxis der Gerichte herausgebildet, die gegen die Unabdingbarkeit zielt, obwohl diese früher unter dem Einfluß von Lotmars Theorie in der Rechtsprechung mannigfachen Widerhall gefunden hatte. In der „Soz. Praxis“, im „Reichsarbeitsblatt“, in der Zeitschrift „Gewerbe- und Kaufmansgericht“ sind verschiedene Urteile von Gewerbegerichten mitgeteilt, die bewußt die Abdingung der Tarifverträge durch Sonderabreden eines tarifgebundenen Arbeitgebers und eines tarifgebundenen Arbeiters beim Abschluß ihres Arbeitsvertrags für rechtsungültig erklären oder aber im Hinblick auf den Guten-Sitten-Paragraphen (§ 138 BGB.) als sittenwidrig verwerfen.[1]) Tarifwidrige Sonderabreden eines tarifgebundenen Arbeiters mit nicht tarifgebundenen Arbeitgebern waren dagegen stets für zulässig erachtet worden, und meistens auch solche Abdingungen

[1]) Vgl. Prenner „Zur volkswirtschaftlichen und rechtlichen Bedeutung der Tarifverträge“ (Seufferts Blätter. Bd. 72).

3*

zwischen einem tarifgebundenen Arbeitgeber und einem nichttarifgebundenen Arbeiter, obwohl das Bedenkliche der Umgehung der Tarifpflicht auf diesem Wege oft genug von den Gerichten gerügt wurde. Späterhin griff die Auffassung von der Abdingbarkeit auf alle Arbeitsverträge, gleichviel ob beide Parteien oder nur eine tarifgebunden sind, ausnahmlos über; und das Berliner Gewerbegericht erklärte 1910 in einem Streitfall aus dem Töpfertarif sogar, daß selbst die ausdrückliche Bestimmung des Tarifvertrags, Sonderabmachungen seien ungültig, Arbeitgeber und Arbeiter nicht hindern könne, rechtsverbindliche Sondervereinbarungen zu treffen. Denn der Tarifvertrag sei lediglich eine Norm für den persönlichen Arbeitsvertrag. Zu dieser Festigung des Abdingbarkeitsstandpunkts hat allem Anschein nach das Vorherrschen der Verbandstheorie, die allein den Berufsverein und nicht die Mitglieder durch den Tarifvertrag binden läßt, beigetragen. Ganz deutlich ist dieser Zusammenhang zwischen Abdingbarkeit und Verbandstheorie in einem Urteil des Eisenacher Gewerbegerichts vom Juni 1911 ausgesprochen. Der heutige Standpunkt der Rechtspraxis in der Abdingbarkeitsfrage kommt in einem Berufungsurteil des Landgerichts Köln vom 20. April 1912 gut zum Ausdruck:

„Vielmehr hält das Gericht trotz der Bestimmung in § 10 Abs. 4 des Tarifs, wonach Sonderverträge von keiner der Parteien geschlossen werden dürfen, den Abschluß derartiger Sonderabreden für durchaus zulässig und die Parteien des Arbeitsvertrags rechtlich bindend. . . . Wegen Fehlens einer positiven Gesetzesbestimmung hierüber (über die Unabdingbarkeit der Tarifverträge) muß nämlich angenommen werden, daß eine derartige, so gewaltig in die Verfügungsfähigkeit der Einzelperson eingreifende Beschränkung rechtsgültig nicht getroffen werden kann. . . . (Vergl. hierzu Wölbling, Der Akkordvertrag und der Tarifvertrag, S. 388, 404 bis 407. Landsberg, Einiges zur Gestalt des Tarifvertrags in der Festgabe für Paul Krüger, Berlin 1911 S. 190 ff. Wölbling, „D. J.-Z.“ 1911 S. 383, Die Rechtswirkung der Tarifverträge.) Ein die Unabdingbarkeit der Tarifverträge bestimmendes Gewohnheitsrecht hat sich, wenigstens im Deutschen Reiche, trotz mancher Ansätze hierzu, bisher aber nicht gebildet (vergl. Lotmar, Der Arbeitsvertrag, S. 780 ff.). Hierfür spricht auch die Erwägung, daß das neue Schweizerische Obligationenrecht es für nötig erachtet hat, durch eine ausdrückliche Gesetzesbestimmung die Folgen von Sonderabreden zu regeln“ (Art. 323 bestimmt, daß tarifwidrige Abreden in Dienstverträgen nichtig sind und durch die Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrags ersetzt werden).

Wenn schon der tarifwidrige Einzelarbeitsvertrag von der vorherrschenden Rechtspraxis für rechtsgültig und in allen seinen Teilen für einklagbar angesehen wird, so natürlich unbedingt auch die tarifwidrige Arbeitsordnung. Sie ist laut § 134c GO. für die Arbeitgeber und Arbeiter rechtsverbindlich, soweit sie nicht den Gesetzen zuwiderläuft, und wird von der Mehrheit der Kommentatoren nicht nur für unabdingbar gehalten, sondern auch als eine Art öffentlich-rechtlich privilegierter Vorschrift angesehen. Sie soll demgemäß den Normen des Tarifvertrags unter allen Umständen vorangehen und diesem nur so weit bei der Reglung der Arbeitsverhältnisse Geltung vergönnen, als sie lückenhaft ist und der Ergänzung aus anderen Rechtsquellen bedarf. Die „Normalarbeitsordnung" für ein ganzes Gewerbe, wie Geheimrat Büxenstein einmal den Tarifvertrag genannt hat, die zwischen der Mehrheit der Arbeitgeber und der Arbeiter vereinbart ist, tritt also nach der herrschenden Gesetzesauslegung mit ihrer Rechtskraft hinter die tarifwidrige private Arbeitsordnung zurück. Auch wenn im Tarifvertrag sein Aushang in den Werkstätten als „Arbeitsordnung" allen Arbeitgebern zur Pflicht gemacht worden ist, dieser Aushang aber vergessen worden und die alte vortarifliche Arbeitsordnung hangen geblieben ist,[1]) muß gemäß der herrschenden Auslegungsmaxime, falls sich ein Arbeitgeber oder Arbeiter auf diese veraltete Arbeitsordnung beruft, danach Recht gesprochen werden.

Das Bestehen auf einer tarifwidrigen Arbeitsordnung und die Abdingung des Tarifvertrags in einem Einzelarbeitsvertrage bedeuten natürlich Verletzungen des Tarifvertrags durch die tarifgebundenen Mitglieder und schädigen sowohl die Anhänger der eigenen Tarifpartei wie die der Gegenpartei durch Unterbietung. Wie kann nun diese Interessenverletzung gegen die Schädiger rechtlich geltend gemacht und abgestellt werden? Die sozialen Zwangsmittel stehen hier nicht zur Erörterung. Das zweifelhafte Rechts-

[1]) In den Betrieben der Holzindustrie ist dies nach Leipart zu Dutzenden, ja Hunderten der Fall, obwohl die Bestimmungen der alten Arbeitsordnungen über Arbeitszeit usw. längst nicht mehr eingehalten werden, weil eben nach den neuen Tarifverträgen gearbeitet wird.

verhältnis zwischen Verein und Mitglied infolge § 152 Abs. 2 GO. soll unberücksichtigt bleiben. Aber genug andere Schwierigkeiten tun sich da auf, zumal wenn man die landläufige Theorie der alleinigen Verbandsberechtigung aus den Tarifverträgen zugrunde legt. Wenn nämlich die einzelnen Tarifanhänger nicht klageberechtigt sind, so muß der Verein die Klage erheben und auf Schadenersatz klagen. Aber welchen Schaden, dessen Umfang und ursächlicher Zusammenhang mit der tarifwidrigen Abdingung nachweisbar ist, soll er einklagen? Und mit welchem Erfolge wird der Verein auf Erfüllung des Tarifvertrags klagen? Soll er Nichtfortsetzung des tarifwidrigen Arbeitsvertrags fordern? Oder tarifgemäßen Abschluß des Arbeitsvertrags? Rückwirkende Kraft hat solche Klage ja nicht; Geschehenes läßt sich nicht ungeschehen machen; die Nichtfortsetzung des Arbeitsvertrages nützt dem Kläger nichts; der Abschluß künftiger Arbeitsverträge aber ist prozessualisch (§ 888 Abs. 2 ZPO.) nicht erzwingbar, wenn der Arbeitgeber oder der Arbeiter den Vertrag unter den tariflichen Bedingungen nicht von selber erneuern wollen. [1])

Mit diesen verzwickten Angelegenheiten, zu denen die Abdingbarkeit und die Verbandstheorie führen, haben sich allerdings die ordentlichen Gerichte noch kaum zu befassen gehabt. Die Tarifvertragsparteien haben es vorgezogen, diese Dinge, soweit irgend angängig, der Entscheidung durch ihre Tarifschiedsgerichte vorzubehalten, und wenn die Schiedsgerichtsverträge die gesetzlich richtige Verfassung haben, so daß keine Berufung an ein ordentliches Gericht mehr erfolgen kann, so haben die Parteischiedsrichter die Streitfälle meist sehr einfach nach dem Tarifgewohnheitsrecht im Sinne der Unabdingbarkeit und der Nachleistung des tariflich Notwendigen geregelt.

Die rechtliche Selbsthilfe der Parteien, die eine autonome Gerichtsbarkeit durch geschickte Ausgestaltung ihrer Tarifvertragsverfassung sich zu sichern wissen, trägt also über die Schwierigkeiten vieler Streitfälle aus der Tarifvertragsabdingung zur Not hinweg, auch ohne daß man zum Gesetz über den unlautern Wettbewerb,

---

[1]) Vgl. hierzu auch Sinzheimer „Tarifvertragsrechte" in der Arbeitsrechtsbeilage (Nr. 7 S. 54) des „Korrespondenzblattes" 1912 Nr. 29.

wie vorgeschlagen, seine Zuflucht gegenüber den tarifunterbietenden Tarifvertragspflichtigen nehmen muß. Die rechtliche Selbsthilfe kann, wie wir oben sahen, auch in der Haftungsfrage mit juristisch-technischem Raffinement gewisse Auswege aus manchem rechtlichen Wirrsal schaffen. Insofern ist also die rechtliche Lage der Tarifverträge und der vertragschließenden Parteien im Rahmen des geltenden Gesetzesrechts nicht so grundlos und bedenklich, wie einst am Anfange der Tarifvertragsentwicklung befürchtet wurde. Problematisch und verzwickt aber ist die Lage immer noch. Ob dieser Zustand auf die Dauer befriedigen kann oder der Reformen bedarf, das ist die ernste Frage, die sowohl von rechtspolitischer wie von sozialwirtschaftlicher und von organisationspolitischer Seite eine gründliche Prüfung und Antwort erheischt.

Fragebogen
zur gesetzlichen Ordnung des Arbeitsvertragsrechts.
(Haftung — Abdingbarkeit.)

A. Allgemeine Vorfragen.

1. Halten Sie den gegenwärtigen Rechtszustand im Tarifvertragswesen für befriedigend oder auch nur praktisch erträglich, und zwar im besonderen Hinblick auf die Haftungs- und Abdingbarkeitsfragen?

2. Meinen Sie, daß durch eine Verbesserung der juristischen Technik (bei der Abfassung der Tarifverträge, der Tarifvertragsbestimmungen und der Verbandssatzungen der Arbeitgeber- und Arbeiterorganisationen) eine genügende Klärung und Sicherung der Rechte und Pflichten aus Tarifverträgen sich erzielen lassen wird, auch ohne Zuhilfenahme der Gesetzgebung?

3. Soll gegebenenfalls der Gesetzgeber die Haftung und die Abdingbarkeit durch allgemeinverbindliche Vorschriften zwingend regeln oder nur Normen nachgiebigen Rechtes aufstellen, die ergänzend die Rechtslage regeln, falls die Parteien selbst keine Vereinbarungen über bestimmte wesentliche Punkte getroffen haben?

B. Haftung für Tarifverletzungen.

I. Wer soll haften?

1. Sollen die tarifvertragschließenden Verbände allein haften für die Innehaltung des Tarifvertrags?

2. Oder sollen die Mitglieder (die einzelnen Arbeitgeber oder Arbeiter) statt des Verbandes haften?

3. Oder sollen Verband und Mitglieder nebeneinander haften?

4. Soll der Hauptverband neben tarifbrüchigen Zweigvereinen haften?

5. Sollen die ausführenden Vorstandsmitglieder und Organe der Verbände als solche haften, wie dies § 54 BGB. für nichtrechtsfähige Vereine vorschreibt?

6. Wen wollen Sie im Falle eines unbegrenzten Tarifvertrags, der auch unorganisierte Tarifteilnehmer umfaßt, oder bei bloßer Geltung der Tarifverträge als ortsüblicher Arbeitsbedingungen haften lassen?

7. Halten sie im Falle der gesetzlichen Regelung der Haftungsfrage die Verleihung der Rechtsfähigkeit an die Verbände für wünschenswert oder halten Sie es für praktischer, daß die Verbände (soweit sie nichtrechtsfähig sind) das aktive Recht der Klagerhebung aus Tarifverträgen durch eine einfache zivilprozessuale Neubestimmung (vgl. heute § 50 Abs. 2 ZPO.) erhalten, ohne daß das ganze Rechtsfähigkeitsproblem aufgerollt würde?

8. Soll die Rechtsfähigkeit der Berufsvereine auf „Tariffähigkeit", d. h. auf das Recht, aus Tarifverträgen zu klagen oder verklagt zu werden, beschränkt werden?

II. Wem soll gehaftet werden?

1. Nur den vertragschließenden Verbänden oder nur den geschädigten Einzeltarifteilnehmern? Oder beiden nebeneinander?

III. Womit und in welchem Umfange soll bei Tarifverletzungen gehaftet werden?

1. Mit dem ganzen Vermögen der Haupt- und Zweigvereinskassen? Auch mit dem für humanitäre Unterstützungszwecke festgelegten Sondervermögen?

2. Mit dem Privatvermögen der Vorstandsmitglieder und ausführenden Organe?

3. Mit dem Privatvermögen der Mitglieder (der einzelnen Arbeitgeber und Arbeitnehmer)? Oder nur mit bzw. in Höhe von bestimmten Vermögensteilen z. B. dem Anteile des Mitglieds am Verbandsvermögen oder dem Beitrag?

4. Oder soll die Haftung beschränkt werden auf einen Teil der nach dem gegenwärtigen Rechte in Frage kommenden Vermögensbestände?

a) Auf einen Betrag je nach der Kopfzahl der am Tarifbruche beteiligten Mitglieder?

b) Auf eine von einem Schiedsgericht oder den Tariforganen festzusetzende Summe?

c) Auf eine jeweils zu vereinbarende Vertragsstrafe oder zu stellende Kaution?

d) Auf eine öffentlich normierte Buße?

5. Soll neben der nach Art und Umfang festgelegten Haftung die Geltendmachung eines Ersatzanspruchs für nachweisbar durch den Tarifbruch erlittenen Schaden im ordentlichen Rechtswege stets ausgeschlossen sein?

6. Empfehlen sich Maßnahmen, die es verhindern, daß die Mitglieder der Verbände sich der Haftung durch vorherigen Austritt entziehen (z. B. Abänderung des § 152 Gew.O.), oder daß die Verbände ihr Vermögen an andere Personen übertragen?

IV. Wofür sollen die Tarifvertragsparteien haften?

1. Sollen die Verbände nur für die tarifwidrigen Handlungen ihrer Organe haften, die diese im Rahmen ihrer satzungsmäßigen Zuständigkeit vorgenommen haben, oder für alle tarifwidrigen Handlungen ihrer Organe schlechthin?

2. Sollen die Parteien überhaupt für jede Art von Tarifvertragsverletzungen auf ihrer Seite (seitens des Verbandes, der Organe und der Einzelmitglieder) haften oder nur für besonders zu kennzeichnende Tarifvertragswidrigkeiten?

3. Sollen sie insbesondere einstehen:

a) für bedingungslose Erfüllung der Friedenspflicht unter allen Umständen während der Dauer des Tarifvertrags?

b) oder nur für eine Unterlassung kollektiver Machthandlungen bei

Austragung solcher Interessenfragen, die im Tarifvertrag ihre Regelung gefunden haben? (also etwa unter Freigabe von Sympathiekämpfen, Maifeiern, Kämpfen um den Arbeitsnachweis, wenn dieser nicht im Tarifvertrag geordnet ist, usw.?)

c) Sollen Kollektivkämpfe oder ihre Förderung zur Durchsetzung von Tarifvertragsforderungen gegenüber tarifuntreuen Partnern zulässig sein (etwa nach Genehmigung einer Tarifschiedsstelle)?

4. Soll eine Tarifvertragspartei für jede Verletzung des Tarifs durch eines ihrer Mitglieder der Gegenpartei haften, auch wenn das Mitglied den Arbeitsvertrag mit einer nicht tarifgebundenen Person (Arbeitgeber oder Arbeitnehmer) abgeschlossen hat?

a) Dies auch in dem Falle, in dem das Arbeitsverhältnis sich auf ein Gebiet außerhalb des engeren Tarifvertragsbezirkes bezieht (Überlandarbeit, Montagearbeiten) oder die Organisation an dem betreffenden Orte noch schwach ist?

b) auch in Fällen eines völligen Konjunkturumschwunges, einer grundlegenden Änderung der Produktionstechnik, des Streikens verwandter Berufsgruppen usw.? Oder sollen in solchen Fällen die Tarifschiedsstellen oder sonstige Tariforgane die Ermächtigung erhalten, von Einzelbestimmungen des Tarifvertrags zu entbinden?

5. Welche Maßnahmen der am Tarifvertrage beteiligten Verbände gegenüber ihren Mitgliedern erscheinen genügend, um die Verbände bei Tarifverletzungen der einzelnen Mitglieder von der Haftung für Tarifuntreue gegenüber der Gegenpartei zu entlasten (Verweis, Unterstützungsentziehung, Buße, Ausschluß oder ähnliches)?

6. Empfiehlt es sich, diejenigen einzelnen Tarifvertragsverletzungen für welche die Parteien (Verband oder Mitglieder) in vollem oder beschränktem Maße der Gegenpartei haften sollen, bereits beim Abschluß des Tarifvertrags festzusetzen?

7. Halten Sie es angesichts dessen, daß die Rechtsprechung der unteren Gerichte gelegentlich noch im Tarifvertrag eine Koalition im Sinne der §§ 152, 153 Gew.O. erblickt, und im Hinblick auf die dem § 253 StGB. in der Rechtsprechung gegebene Auslegung für angebracht, neben der Frage der vertraglichen Haftung aus Tarifbrüchen auch die Frage der deliktischen und kriminellen Verantwortlichkeit für die Anwendung von Machtmitteln in der Tarifvertragspolitik (Verrufung oder Bestreikung tarifbrüchiger Arbeitgeber und Arbeiter) bei der gesetzlichen Ordnung des Tarifvertragsrechts ein für allemal zu klären?

C. Abdingbarkeit.

1. Halten Sie es mit Treu und Glauben im Tarifvertragswesen und mit dessen ganzem Zwecke für vereinbar, daß tarifgebundene Personen bei Abschluß eines Einzelarbeitsvertrags:

a) mit einer ebenfalls tarifgebundenen Person,
b) mit einer nicht-tarifgebundenen Person

tarifwidrige Verabredungen treffen und so die Vorschriften des Tarifvertrags in einzelnen Punkten rechtsgültig „abdingen"?

2. Halten Sie eine Gesetzesbestimmung, welche diese zurzeit von der Mehrheit der Gerichte anerkannte Abdingbarkeit beseitigt, für notwendig?

3. Soll die etwaige Gesetzesänderung derart erfolgen, daß jeder tarifwidrige Arbeitsvertragschluß im Geltungsbereiche des Tarifvertrags

a) verboten wird (etwa unter Strafandrohung)?
b) für unwirksam erklärt und der tarifwidrige Arbeitsvertrag selbsttätig durch die an seine Stelle tretende Tarifvertragsbestimmungen ersetzt wird (automatische Wirkung des Tarifvertrags)?
c) für jederzeit (fristlos) lösbar erklärt wird?
d) für anfechtbar seitens der beteiligten Arbeitsvertragsteile (oder eines von ihnen) erklärt wird mit der Wirkung, daß Nachforderungen auf Grund der Tarifvertragssätze erhoben werden können?

4. Unter welchen besonderen Umständen sollen bei grundsätzlicher „Unabdingbarkeit" Tarifverträge im Einzelarbeitsvertrag abgedungen werden können?

5. Soll ein Unterschied zwischen wissentlich und unwissentlich tarifwidriger Vereinbarung gemacht werden?

6. Soll der Teil, welcher wissentlich oder absichtlich, z. B. um tariftreue Kollegen zu schädigen oder aus einer Stelle zu bringen, einen tarifwidrigen Arbeitsvertrag abschließt, den Unterschied zwischen dem hier vereinbarten und dem tariflichen Lohn einklagen dürfen oder soll der Unterschied dem verletzten Verbande zufallen?

7. Wie sollen allgemein die tarifgebundenen Personen, die tarifwidrige Arbeitsverträge schließen, gegenüber

a) den beiden Tarifvertragsparteien,
b) den Einzelmitgliedern ihrer Tarifvertragspartei, die durch die Abdingung in ihren Interessen geschädigt werden, haften?

8. Wie soll, falls einem Tarifvertrag ortsübliche Geltung zuerkannt ist, die Frage der Abdingbarkeit geregelt werden?

9. Wie soll das Verhältnis zwischen Arbeitsordnung und Tarifvertrag geregelt werden (vgl. 134 c Gew. O.)?

10. Soll eine tarifwidrige Arbeitsordnung in einem tarifgebundenen Betriebe nichtig sein?

11. Soll den tarifzugehörigen Arbeitgebern zur Pflicht gemacht werden in der Arbeitsordnung den Tarif als maßgebend zu erklären?

12. Sollen die Behörden, die die Arbeitsordnung zu genehmigen haben, verpflichtet werden, jede Arbeitsordnung vor der Genehmigung sorgfältig auf ihre Übereinstimmung mit dem Tarifvertragsinhalt zu prüfen?

A. Allgemeine Vorfragen.

Wenn man an eine Prüfung des vielerörterten Problems des Tarifvertragsrechts und seiner gesetzlichen Reglung herangeht, um sozialpolitisch und rechtspolitisch dazu Stellung zu nehmen, so sind zunächst einige allgemeine Vorfragen grundsätzlich zu beantworten. Es ist der bestehende Rechtszustand nach Zweckmäßigkeit oder Unzweckmäßigkeit zu beurteilen und die Möglichkeit seiner Vervollkommnung mit anderen als gesetzgeberischen Mitteln, z. B im Wege der Entwicklung, der Bildung von Gewohnheitsrecht und der feineren juristischen Ausgestaltung der Tarifverträge durch die Parteien selbst oder ihre spezialistischen Beiräte, ins Auge zu fassen, ehe man den Ruf nach dem Gesetzgeber erhebt. Eng verknüpft mit diesen Erwägungen und für die Entscheidungen vielleicht ausschlaggebend ist die Frage, wieweit das Eingreifen des Gesetzgebers in den strittigen Rechtsstoff erfolgen soll, ob mit zwingendem Gebot, das den Strom des Rechts in feste, ein für allemal vorgezeichnete Kanäle bannt, oder nur mit zielweisender, nachhelfender Hand, die da regelnd eingreift, wo die Parteien selbst nichts anderes vereinbart haben. Diesen grundsätzlichen Vorbetrachtungen, die vor der Prüfung der Einzelfragen der Haftung und Abdingbarkeit angestellt werden müssen, gibt der Fragebogen in dem Abschnitt A. „Allgemeine Vorfragen" Raum.

A. Allgemeine Vorfragen.

1. Halten Sie den gegenwärtigen Rechtszustand im Tarifvertragswesen für befriedigend oder auch nur praktisch erträglich, und zwar im besonderen Hinblick auf die Haftungs- und Abdingbarkeitsfragen?

2. Meinen Sie, daß durch eine Verbesserung der juristischen Technik (bei der Abfassung der Tarifverträge, der Schiedsvertragsbestimmungen und der Verbandssatzungen der Arbeitgeber- und Arbeiterorganisationen) eine genügende Klärung und Sicherung der Rechte und Pflichten aus Tarifverträgen sich erzielen lassen wird, auch ohne Zuhilfenahme der Gesetzgebung?

3. Soll gegebenenfalls der Gesetzgeber die Haftung und die Abdingbarkeit durch allgemeinverbindliche Vorschriften zwingend regeln oder nur Normen nachgiebigen Rechtes aufstellen, die ergänzend die Rechtslage regeln, falls die Parteien selbst keine Vereinbarungen über bestimmte wesentliche Punkte getroffen haben?

Obgleich von den antwortenden Verbänden und Gewerberichtern keiner den gegenwärtigen Rechtszustand für befriedigend erklärt, so scheiden sich doch in der Beurteilung des Grades der Unzuträglichkeit und der Notwendigkeit zielbewußter Reform deutlich die Geister.

Für unbefriedigend, aber doch noch praktisch erträglich erklären das gegenwärtige Tarifvertragsrecht bemerkenswerterweise gerade die Hauptgruppen der Arbeitergewerkschaften, das Generalsekretariat der christlichen Gewerkschaften und die Generalkommission der Gewerkschaften; ferner der Gewerberichter von Hamburg, Dr. Hiller-Frankfurt a. M. und Dr. Hüttner-Essen und zum Teil auch die rheinischen Gewerbegerichte, in deren Namen Justizrat Engelberg vom Gewerbegericht Crefeld spricht.[1]) Sieht man jedoch näher zu und prüft die Haltung, welche diese Gutachter später bei der Beantwortung der einzelnen Fragen einnehmen, so muß dieses Urteil „praktisch erträglich" bei manchen noch eine nachträgliche Einschränkung erfahren. Denn in der Frage der Abdingbarkeit, die heute im Tarifvertragswesen doch beinahe Hausrecht hat, erklärt die ganz überwiegende Zahl von ihnen diese rechtliche Umgehungsmöglichkeit für unvereinbar mit Treu und Glauben und mitdem ganzen Zweck des Tarifvertragswesen und

[1]) Der Abkürzung halber werden künftig nur die Namen ohne weitere Zusätze angeführt werden.

fordert gesetzliche Abhilfe, zum Teil mit scharf einschneidenden Bestimmungen und Verboten. Die entgegengesetzte Haltung nimmt Dr. Waldmüller (GG. Stuttgart) ein, der die Abdingbarkeit für erträglich, aber die derzeitige Haftungsordnung für abänderungsbedürftig erklärt. Ähnlich äußert sich Dr. Wilden, der Syndikus der Handwerkskammer Düsseldorf, der nur die Reglung der Haftungsfrage für „unbedingt erforderlich" erachtet (Näheres darüber unten). Sonach schrumpft die Reihe derer, die den heutigen Rechtszustand noch praktisch erträglich finden, wenigstens in Ansehung des einen oder des anderen Punktes, noch um einige Grade zusammen.

In der Schar der Gutachter finden sich schließlich aber gewichtige Stimmen, die den gesamten heutigen Zustand in bezug auf beide Punkte nicht nur als unbefriedigend, sondern auch als praktisch unerträglich bezeichnen. (GG. Bremen, Stadtrat Dr. Flesch-Frankfurt a. M., Dr. Prenner-GG. München und Magistratsrat Wölbling-GG. Berlin[1]) Auch der Adav (Arbeitgeberverband für das deutsche Schneidergewerbe) vertritt diese Auffassung.

Zur Begründung für diese mehr oder minder kritische Stellungnahme der verschiedenen Gutachter seien hier zwei sich ergänzende Äußerungen angeführt.

Hüttner schreibt:

„Der gegenwärtige Rechtszustand scheint mir hauptsächlich wegen der Unsicherheit und des Schwankens der Meinungen und der Rechtsprechung zwar nicht sehr befriedigend, doch hat sich die Praxis bisher noch leidlich damit abgefunden, was bei weiterer Ausdehnung des Tarifvertragswesens vielleicht nicht mehr der Fall ist."

Wölbling erklärt:

„Halbjuristen und interessierte Politiker und Praktiker nutzen den schwankenden Rechtszustand in ihrem Interesse aus und erschüttern das Rechtsbewußtsein auf das Schwerste. Private Schiedsgerichte verschlimmern aus Mangel an Rechtsbewußtsein den Übelstand. Die Judikatur des Reichsgerichts hat in diesen Kreisen leider nicht die nötige Auto-

rität; sie ist auch auf dem Gebiet des Tarifvertragswesens nicht umfassend genug."

Je nach dem Grade der Bemängelung des geltenden Rechtszustandes halten die Gutachter auch verschiedenartig abgestufte Abhilfemittel gegenüber den Unzulänglichkeiten des Tarifvertragsrechts für geboten. Die einen glauben, daß man mit einer Verbesserung der juristischen Technik bei der Abfassung des Tarifvertrags noch unter dem bestehenden Recht ein gut Stück weiter kommen kann; so Crefeld, Hamburg, Hiller, Hüttner, die Generalkommission und die christlichen Gewerkschaften, jedoch erscheint auch ihnen vielfach dieser Reformweg nur als ein vorübergehendes Auskunftsmittel, dem früher oder später einmal eine gesetzgeberische Reglung folgen muß. Crefeld, Hamburg und Hüttner zeigen sich am zurückhaltendsten; sie bejahen ohne viel Einschränkungen die Frage, ob die juristische Technik für die Rechtsreform genüge.

Hüttner drückt sich so aus:

„Ich halte in der Tat eine Verbesserung der juristischen Technik nicht nur für notwendig, sondern auch für ein sehr wirksames Mittel, um auch ohne Gesetzgebung wesentliche Verbesserungen gegenüber dem jetzigen Zustande zu erzielen." „Meiner Ansicht nach ist der Zeitpunkt für ein Eingreifen des Gesetzgebers noch nicht gekommen. Nach bisherigen Erfahrungen auf anderen Gebieten zu urteilen, könnte dadurch die noch in vollem Fluß befindliche Entwicklung des Tarifvertragswesens nur gehemmt oder in falsche Bahnen gelenkt werden. Eventuell käme eine gesetzliche Reglung von Einzelfragen in Betracht (Abdingbarkeit, Haftung)."

Die Vertretungen der beiden großen Gewerkschaftsgruppen wollen es, allerdings aus anderen Gründen als die vorgenannten Gutachter, in der Hauptsache auch noch auf längere Zeit bei den juristisch-technischen Reformversuchen bewenden lassen.

So erklärt das Generalsekretariat der christlichen Gewerkschaften:

„Eine Verbesserung der juristischen Technik im Tarifvertragswesen, namentlich aber eine deutliche und klare Fassung

der vertraglichen Abmachungen dürfte einstweilen den gegenwärtigen Rechtszustand erträglich machen. Jedoch soll die Notwendigkeit späterer rechtlicher Reglung des Tarifvertrages damit nicht in Frage gestellt werden. Zunächst erscheint es noch nicht ratsam, in die noch nicht klar übersichtliche Entwicklung einzugreifen. Vorerst dürfte wohl das wichtigste sein, die Tarifvertragsparteien dahin zu erziehen, daß sie ihren Willen klar zu erkennen geben. Bezüglich der Frage der Haftung kann einstweilen nur je nach dem gegenwärtigen Stand des tariflichen Verständnisses in den hierfür in Betracht kommenden Gewerben differenziert werden. Die Entscheidung darüber ist Sache der beteiligten Parteien selbst."

Der Gutenbergbund glaubt, daß durch eine Verbesserung der juristischen Tarifvertragstechnik einer späteren gesetzlichen Ordnung des Tarifvertragsrechts der Weg geebnet und die Gefahr einer erstarrenden Reglung für die Tarifvertragsentwicklung auf diese Weise verhütet wird.

Und die Generalkommission äußert sich in ihrer die drei allgemeinen Vorfragen zusammenfassenden Antwort im Grunde ganz ähnlich wie das Generalsekretariat der christlichen Gewerkschaften.

„Eine gesetzliche Regelung des Tarifvertrags halten wir vorläufig für unnötig. Die Lücken, die der freien Vertragsschließung anhaften, können sehr leicht durch besondere Vereinbarungen im Tarif beseitigt werden. Vor allem wird sich aber empfehlen, gerade der Entwicklung des Vertragswesens auf freier Grundlage keine gesetzlichen Hemmungen entgegenzustellen. Unerträgliche Verhältnisse hat das gegenwärtige Vertragswesen nicht gezeitigt; an der Aufrechterhaltung sind die beiderseitigen Vertragschließenden interessiert, die selbst die nötigen Maßnahmen in Anwendung bringen können, um die Geltung des Tarifvertrags zu sichern. Dazu wird es keiner besonderen Haftung bedürfen, sondern einer ungehinderten Entwicklung und Betätigung der Organisationen, die leider heute für die Gewerkschaften nicht besteht."

Viel kritischer als diese beiden Gewerkschaftsgruppen beurteilen die Deutschen Gewerkvereine (Hirsch-Duncker) Hiller und G. G. Bremen die Möglichkeiten einer rein juristisch-technischen Tarifreform. So äußert sich der Vorsitzende Goldschmidt des Verbandes der Deutschen Gewerkvereine:

„Es wäre sehr zu begrüßen, wenn durch eine Verbesserung der juristischen Technik eine genügende Klärung und Sicherung der Rechte und Pflichten aus Tarifverträgen sich erzielen ließe. Ich halte dies aber für außerordentlich schwierig. Läßt doch selbst jede Art von Gesetzgebung verschiedene Auslegungsmöglichkeiten zu. Bestimmte Rechtsgrenzen werden daher zu ziehen sein."

Hiller spricht sich dahin aus:

„Es können die Rechte und Pflichten aus Tarifverträgen wohl genauer bestimmt, aber in allen Beziehungen gesichert nur durch Gesetz werden."

Ähnlich Bremen: „M. E. könnte durch eine Verbesserung der juristischen Technik eine größere Klärung herbeigeführt werden. Eine völlige Klärung, insbesondere aber die völlige Sicherung der Rechte und Pflichten aus Tarifverträgen kann nur durch eine zweckmäßige Gesetzgebung erfolgen."

Waldmüllers und Wölblings skeptische Äußerungen endlich bilden den Übergang zu denjenigen Gutachtern, die sich von einer juristisch-technischen Verbesserung der Tarifvertragsfassungen ohne Nachhilfe oder Eingreifen der Gesetzgebung so gut wie gar nichts versprechen.

Waldmüller schreibt: „Es ist vielleicht denkbar, daß ein sorgfältig ausgearbeiteter Tarifvertrag alle in Betracht kommenden Fragen von Erheblichkeit ausreichend regelt. Solche Tarifverträge kommen aber praktisch wohl kaum oder doch äußerst selten vor. Deshalb sind Zweifelsfälle durch den Gesetzgeber zu regeln und zwar in der Form nachgiebigen Rechts. In erster Linie hat der Wille der Parteien zu entscheiden."

Und Wölbling: „Eine Verbesserung der juristischen Technik wäre außerordentlich förderſam. Sie wird aber schwerlich

4

eintreten, wenn der Gesetzgeber nicht auch den Laien durch seine autoritativen Bestimmungen einen Leitfaden für die künftige Fassung der Tarifverträge an die Hand gibt."

Wie schon in einzelnen der mitgeteilten Antworten angedeutet ist, gehen die Anhänger des Gedankens einer Tarifrechtsreform mit gesetzgeberischen Mitteln in ihren Ansichten darüber auseinander, wie tief der Gesetzgeber in die Ordnung der Rechtsnormen des Tarifvertrags eingreifen soll, ob er nur dispositive Vorschriften subsidiär für den Fall, daß die Parteien ihren Rechtswillen nicht anders bekundet haben, aufstellen oder die Hauptfragen der Haftung und der Abdingbarkeit ein für allemal durch zwingende Rechtsbestimmungen lösen soll. Die Mehrheit der Gutachter neigt zu der letzteren Ansicht. Für Normen nachgiebigen Rechts sprechen sich außer denjenigen, die eigentlich den Gesetzgeber überhaupt nicht bemühen und durch bloße Verbesserung der Vertragstechnik Fortschritte erzielen wollen, nur Flesch und Waldmüller aus. Zur Begründung wird mehrfach betont, daß der Rechtswille der Parteien maßgebend bleiben soll, oder, wie Crefeld hervorhebt, daß die Organisationen in der Regel Machtmittel genug besäßen, auch gegen tarifwidrige Abdingungen Abhilfe zu treffen. Gegen zwingendes Recht spricht nach der Ansicht Crefelds auch, daß bei der großen Mehrheit noch nicht das Empfinden eingewurzelt sei, daß ein Abgehen vom Tarifvertrage gegen die guten Sitten verstoße.

Eine geteilte Ansicht vertreten Wilden und Wölbling, indem sie nur für eine der beiden Streitfragen eine zwingende gesetzliche Reglung befürworten; allerdings fordert sie Wilden hauptsächlich für die Haftungsreglung, Wölbling aber vor allem für die Abdingbarkeitsfrage. Wölbling erklärt seinen Standpunkt wie folgt:

„Die Abdingbarkeit oder Unabdingbarkeit kann logischerweise nur zwingend zugelassen oder verboten werden. Die Haftung kann durch Parteivereinbarungen ergänzt werden, aber mit gewissen Schranken. Einmal kann die Haftung nicht ganz ausgeschlossen werden, denn dann bestünde logischerweise kein Vertrag mehr, der doch begrifflich die Begründung einer

Haftung darstellt. Andererseits müssen die Verbände gegen unbegrenzte Haftung geschützt werden."

Für die zwingende Reglung beider Tarifrechtsprobleme werden von den übrigen Gutachtern noch folgende Gründe vorgebracht:

Breslau: „Die zwingende Reglung empfiehlt sich, um alle Zweifel auszuschließen und Entscheidungen entgegengesetzter Richtung über die gleichen Rechtsfragen nach Möglichkeit zu verhindern."

Der Gewerkverein der Maschinenbauer (H. D.) befürwortet die zwingende Reglung, besonders im Hinblick auf die Abdingbarkeit, weil sonst der Wert der Tarifverträge zweifellos in Frage gestellt werde.

B. Haftung für Tarifvertragsverletzungen.

Nach der Aussprache über die „Allgemeinen Vorfragen", die zu einer Klärung der grundsätzlichen Standpunkte hinsichtlich der rechtspolitischen Behandlung der beiden Tarifrechtsprobleme dienen sollte, geht der Fragebogen nunmehr auf diese Probleme selbst in ihren Einzelheiten ein. Er gliedert das Haftungsproblem in vier Fragegruppen: I. Wer soll haften? II. Wem soll gehaftet werden? III. Womit soll gehaftet werden? und IV. Wofür soll gehaftet werden? Bei dieser Gliederung werden mitunter innere Zusammenhänge der vier Komplexe zerrissen. Aber ein Fragebogen, der eine übersichtliche Beantwortung und Klarstellung der Standpunkte praktisch ermöglichen soll, läßt sich nicht anders als in solcher schematischen Gliederung aufstellen. Die Notwendigkeit und die Bedeutung dieser vier Fragegruppen ergibt sich aus der einleitenden Abhandlung und aus den einzelnen Unterfragen, die innerhalb der vier Gruppen wieder gestellt worden sind.

BI. Wer soll haften?

1. Sollen die tarifvertragschließenden Verbände allein haften für die Innehaltung des Tarifvertrags?

2. Oder sollen die Mitglieder (die einzelnen Arbeitgeber oder Arbeiter) statt des Verbandes haften?

3. Oder sollen Verband und Mitglieder nebeneinander haften?

Für die Haftung aus Tarifvertragsverletzungen können, je nachdem man sich der Verbands-, der Vertretungs- oder der Kumulationstheorie anschließt (vgl. Einleitung), und je nachdem die Verletzungen Individual- oder Solidarnormen des Tarifvertrags betreffen, entweder der Verband (der Arbeiter oder der Arbeit-

geber) oder seine einzelnen Mitglieder oder Verband und Mitglieder gemeinsam als Gesamtschuldner in Betracht kommen. Die Gutachter nehmen, unbeschadet ihrer grundsätzlichen Überzeugung, daß eine gesetzliche Reglung des Tarifrechts geboten oder derzeit noch zu entbehren sei, zu diesen Fragen folgendermaßen Stellung.

Für die ausschließliche Haftbarkeit der Verbände sprechen sich Flesch, Hamburg, das christliche Generalsekretariat, der Gutenbergbund und der Adav aus; Wilden nur für den theoretischen Fall, daß rechtsfähige Berufsvereine in Frage stehen, was zurzeit bloß ausnahmsweise auf der Arbeitgeberseite vorkommt. Der Gutenbergbund fügt zur Begründung seiner Stellungnahme hinzu:

> „Der Verband soll für seine Mitglieder haften. Das erscheint erforderlich, um dem Tarifvertrag durch die kollektive Haftung den notwendigen sicheren Halt zu geben."

Breslau kann sich nur nach Erledigung gewisser Bedenken für die Verbandshaftung aussprechen:

> „Die Verbände allein haften zu lassen, ist an sich wohl naheliegend, aber bedenklich, wenn nicht ein Mittel gefunden werden kann, die Durchführung der Haftung zu sichern: etwa indem die Verbände ein der Mitgliederzahl entsprechendes Vermögen ansammeln und erhalten müssen."

Von der Haftung der Einzelmitglieder will Breslau aus praktischen prozessualen Gründen nichts wissen:

> „Die Durchführung einer Schadensersatzklage gegen die Verbandsmitglieder müßte ja unabsehbare Schwierigkeiten zeitigen, sie ist gegen die Mitglieder der Arbeitnehmerverbände wohl auch von vornherein aussichtslos".

Auch Hüttner hält die Einzelhaftung für „zwecklos."

Ähnliche Einwände in bezug auf die Vollstreckbarkeit erhebt auch der Gutenbergbund (s. o.) gegen die Haftung der Einzelmitglieder:

> „Eine Haftpflicht der Einzelmitglieder erscheint wegen der damit verbundenen Unsicherheit der Haftungsverpflichtung nicht angebracht. Bei Tarifverträgen, welche das be-

treffende Gewerbe in weniger umfangreichem Maße erfassen, würden sich die Einzelmitglieder durch Austritt aus der Organisation und aus der Tarifgemeinschaft der Haftpflicht entziehen."

Die Einzelhaftung findet denn auch nur wenige Anhänger unter den Gutachtern. Für die ausschließliche Haftung der einzelnen Mitglieder treten außer Wilden, der sie, wie oben schon angedeutet, bei nicht rechtsfähigen Vereinen für gegeben erachtet, nur die Deutschen Gewerkvereine (H.-D) ein. Sie begründen diese Stellungnahme mit folgenden Erwägungen:

Eine Haftung der Verbände kann nach ihrer Meinung nicht in Frage kommen, weil diesen dadurch Verpflichtungen materieller Art auferlegt werden, die von ihnen nicht getragen werden könnten. Auch hätten die Organisationen keine Rechtsmittel, um ihre Mitglieder zur Einhaltung des Vertrags zu zwingen; höchstens könnten sie diesen die Unterstützung verweigern oder diese aus der Organisation ausschließen. Die Haftung der Mitglieder aber wollen die Deutschen Gewerkvereine nur in beschränktem Maße zulassen (davon weiter unten!).

Für die kumulative Haftung erklären sich bemerkenswerterweise die meisten Gewerberichter, aber keiner der praktisch interessierten Verbandsgutachter, nämlich Bremen, Crefeld, Hiller, Hüttner, Prenner und Wölbling; die drei letztgenannten begründen ihr Votum.

Hüttner will die kumulative Haftung „eventuell" befürworten, „um auch in den einzelnen Mitgliedern den Tarifvertragsgedanken zu stärken".

Prenner sieht in der kumulativen Haftung „einzig und allein die Gewährleistung eines ausreichenden Schutzes".

Wölbling spricht sich für die kumulative Haftung aus, weil zwar die Verbände die Durchführung des Tarifvertrages zu garantieren hätten, aber gar kein Grund für die Ausschließung der Haftung durch Einzelne, wenn sie gegen den Vertrag verstoßen, vorliege. Auch bedürften die Verbände der Mitgliedschaft, um ihre, der Verbände, Pflichten zu erfüllen. Außerdem sprächen noch eine Reihe prozessualer und sonstiger juristisch-technischer Gründe dafür.

Waldmüller nimmt eine Sonderstellung ein, indem er sein Bekenntnis zur kumulativen Haftung eng umschreibt und sich an dieser Stelle schon für eine Alternativhaftung erklärt (vgl. hierzu Fragebogen B IV). Waldmüller will von einer kumulativen Haftung nur in den Fällen etwas wissen, wo sowohl das eine oder andere Mitglied wie der Verband ihre Pflichten verletzt haben. Diese Pflichten bestünden beim Verband darin, alles zu tun, auf daß seine Mitglieder den Tarifvertrag einhielten, während das Einzelmitglied für eine tariftreue Verbandspolitik einzutreten oder selbst im eigenen Betrieb den Tarifvertrag zu beachten habe. Grundsätzlich seien daher Verband und Mitglied nur für eigene Tarifverletzungen haftbar zu machen.

Neben dieser allgemeineren Erörterung über die Haftungsträger ist der in der Praxis häufig wiederkehrende Sonderfall zu behandeln, daß auf der tarifbrechenden Seite nicht bloß eine rechtlich selbständige Organisation, sondern infolge des hierarchischen Aufbaus der Verbände ein Unterverband mit einer gewissen, mehr oder weniger weitgehenden rechtlichen Selbständigkeit neben dem Hauptverband in Frage kommt (Fragebogen B I. 4).

B I. 4. Soll der Hauptverband neben tarifbrechenden Zweigvereinen haften?

Die große Mehrzahl der Gutachter, nämlich sämtliche Gewerbegerichte mit Ausnahme Breslaus und der Adav sind, wenn auch zum Teil nur unter Bedingungen, für die gemeinschaftliche Haftung von Haupt- und Zweigverband. Die Gewerkschaftsvertreter aber, christliche und Hirsch-Dunckersche, sind dagegen.

Hiller und Waldmüller räumen dem Hauptverband die Möglichkeit, sich von der Haftpflicht zu befreien, ein, wenn er alles getan hat, um den Zweigverein zur Tariftreue anzuhalten, oder sich nicht an der Tarifverletzung beteiligt.

Wölbling fordert die Haftpflicht des Hauptverbandes „mindestens subsidiär“ in beschränkten Grenzen.

Während die Hirsch-Dunckerschen Gutachter jegliche Verbandshaftung ablehnen, wollen die christlichen Gewerkschaften grundsätzlich überhaupt nur den Hauptverband haften

lassen, allerdings „nur dann, wenn er tarifbrüchige Mitglieder deckt“ (Gutenbergbund). Die Haftung des Hauptverbandes soll aufhören, wenn es sich um Zweigvereine handelt, die gegen den Willen des Hauptverbandes tarifbrüchig werden“ (Generalsekretariat).

Breslau schließt sich der Forderung der Alleinhaftung des Hauptverbandes aus anderen Erwägungen an. Es hält sie für angebracht, „wenn seine (des Hauptverbandes) Leistungsfähigkeit gesichert ist oder die Haftung der Zweigverbände für die Schulden des Hauptverbandes festgestellt wird“.

Ein weiterer viel umstrittener Sonderpunkt in der Frage nach den Haftungsträgern ist die Stellung der Verbandsorgane, der Beamten und Vorstandsmitglieder, denen bei Tarifvertragsverletzungen ihrer Verbände oder größerer Mitgliedergruppen naturgemäß leicht eine verantwortliche Rolle zufällt (Fragebogen B I 5).

B I. 5. Sollen die ausführenden Vorstandsmitglieder und Organe der Verbände als solche haften, wie dies § 54 BGB. für nichtrechtsfähige Vereine vorschreibt?*)

Gegen die Haftung der Verbandsorgane (mit ihrem Privatvermögen) erheben mehrere Gutachter vor allem praktische Bedenken. So besonders die Gewerkschaftsvertreter. Die Hirsch-Dunckerschen weisen darauf hin, daß die betreffenden Persönlichkeiten in den weitaus meisten Fällen kein Privatvermögen besäßen, daß insonderheit die Gehälter der Arbeiterführer meist sehr niedrig bemessen seien, diese Organe doch auch nur im Auftrage der

---

[1]) Die Beantwortung dieser Frage hängt in gewissem Grade mit den Fragen zusammen, womit und wofür die Verbandsorgane haften sollen, Fragen, die infolge der übersichtlichen Gliederung des Fragebogens bei den Gruppen III und IV eingerückt werden mußten. Zum vollen Verständnis der Frage unter BI 5 und der zugehörigen Antworten sei auf die Fragen B III 2 und IV 1 verwiesen, welche so lauten:

III 2. Sollen bei Tarifverletzungen die Vorstandsmitglieder und ausführenden Organe mit dem Privatvermögen haften?

IV 1. Sollen die Parteien nur für die tarifwidrigen Handlungen ihrer Organe haften, die diese im Rahmen ihrer satzungsmäßigen Zuständigkeit vorgenommen haben, oder für alle tarifwidrigen Handlungen ihrer Organe schlechthin?

Organisation handelten und es somit keine Leute mehr geben würde, die bei solcher persönlichen Haftpflicht ein Vorstandsamt anzunehmen bereit wären.

Der Gutenbergbund erklärt:

„Eine Verpflichtung der einzelnen ausführenden Organe oder Personen der Verbände zur Haftung würde zu einer sich bald bemerkbar machenden „„Tarifmüdigkeit““ bzw. zu einem Widerstand gegen den Abschluß neuer Tarife führen. Eine Haftung der ausführenden Vorstandsmitglieder bietet zudem wegen des ständigen und leicht zu vollziehenden Personenwechsels in diesen Organen keinerlei Sicherheit für die Erfüllung der eingegangenen Haftungsverpflichtung."

Auch Hüttner glaubt, daß tüchtige Persönlichkeiten durch diese Haftung (analog § 54 BGB) abgehalten werden könnten, ihre Kräfte in den Dienst der Sache zu stellen. Flesch lehnt die besondere Beamtenhaftung ab, weil die Verbände schon selbst Regreßansprüche gegen die Vorstandsmitglieder und ausführenden Organe erheben würden. Crefeld nennt diese Haftung zu weitgehend, und Breslau erscheint sie zu hart. Auch der Adav will nichts von ihr wissen.

Diesen wesentlich nach praktischen Gesichtspunkten urteilenden Gutachtern steht aber die Mehrzahl der Gewerberichter gegenüber, die § 54 BGB für die Verbandsorgane nicht ganz ausschließen will: Bremen, Hamburg, Hiller, Waldmüller, Wölbling, letzterer mit Hervorhebung der durch § 54 BGB gekennzeichneten Rechtslage: „soweit die Organe selbst vertragswidrig gehandelt haben und eine persönliche Haftung in Frage kommt."

Jedoch plädieren wiederum auch fast alle diese Gutachter, wie aus ihren Antworten zu den später unter B III 2 und IV 1 gestellten Fragen hervorgeht, für eine Beschränkung der praktischen Geltendmachung dieser Haftungsansprüche gegen das Privatvermögen der Verbandsorgane. Am besten gibt wohl Prenner der hier vorwaltenden Kompromißstimmung Ausdruck, indem er betont, daß die Haftung analog § 54 BGB. „zur Stärkung des Verantwortlichkeitsgefühls der betreffenden Personen dient", daß aber von einer Haftung mit dem Privatvermögen abgesehen werden

sollte, weil sie doch praktisch vielfach ohne Bedeutung und Wirkung sei. Und so kommen schließlich die Gutachter in ihrer überwiegenden Mehrheit dahin, die Haftung der Verbände für alle tarifwidrigen Handlungen ihrer Organe schlechthin zu proklamieren. Nur Hüttner, Wölbling und der Gutenbergbund denken an eine noch weitergehende Beschränkung, wie sie bei den rechtsfähigen Verbänden gilt (vergl. Näheres unten bei III 2 und IV 1).

Je mehr die Tarifvertragsentwicklung fortschreitet, um so mehr erweitert sich auch in vielen Tarifgewerben der Kreis der Tarifanhänger. Während auf der Arbeitgeberseite nun fast immer eine bestimmte Personengruppe als Tarifvertragspartner in Betracht kommt, ist das auf der Arbeiterseite infolge der Fluktuation der Mitglieder in den tarifschließenden Verbänden und Gewerbebetrieben nicht der Fall. Die unter den Tarif fallenden Arbeiter bilden keinen bestimmten, sondern allenfalls nur noch einen bestimmbaren Personenkreis, zumal wenn es sich um unorganisierte Arbeiter handelt, die nur durch eine „Lohnkommission" der Organisierten mitvertreten werden oder in dem Arbeiterausschuß eines größeren Betriebes ihren Verhandlungsführer haben. Im Buchdruckgewerbe wird die Tarifzugehörigkeit auch nicht durch die Mitgliedschaft bei einem Verband, sondern durch die Eigenschaft der Tariftreue, die sich durch Hervorgehen aus einer tariftreuen Werkstatt und durch Benutzung eines Tarifarbeitsnachweises erweisen soll, bestimmt. In anderen Tarifgewerben mit der Tendenz zur Reichstarifentwicklung und zu allgemeiner Ausdehnung der Tarifherrschaft über das ganze Land, beginnt sich eine ähnliche Übung, den großen Kreis der Tarifanhänger außerhalb der organisierten Arbeiterschar zu umschreiben, bemerkbar zu machen. In allen diesen Fällen spricht man vom „unbegrenzten Tarifvertrag", der bei stärkerer Durchsetzung außerdem an manchen Plätzen mit besonderer Konzentration des Tarifgewerbes dahin führt, daß seine Normen zur Gewerberegel werden, ortsübliche Geltung erlangen, so z. B. in der Frage der Kündigung, der Zuschlagsentlohnung von Überstunden usw. Bei diesem „unbegrenzten" Tarifvertrage sind die vertragschließenden Faktoren naturgemäß nach wie vor hauptsächlich die führenden

Berufsverbände, aber ihre Verantwortung kann sich nicht über den Kreis ihrer organisierten Mitglieder hinaus erstrecken und erfaßt auch nicht mehr die ausgeschiedenen Mitglieder, die von der Mehrheit der Theoretiker dennoch weiter als tarifgebunden angesehen werden. Wie gestaltet sich die Haftungsfrage bei einer derartigen Tarifvertragsverfassung? Kann man den Haftungsgedanken hier überhaupt außerhalb des Kreises der organisierten und in der Organisation verbliebenen Tarifanhänger diskutieren? Ist eine Haftung der nur durch einen Arbeiterausschuß vertretenen Arbeitergruppen, falls sie z. B. ohne Arbeitsvertragsbruch in einen tarifwidrigen Streik eintreten, denkbar? Auf diese für die Rechtstheorie des Tarifvertrags nicht unwesentlichen Punkte hat der nächste Fragepunkt die Gutachter hingewiesen:

B I. 6. Wen wollen Sie im Falle eines unbegrenzten Tarifvertrags, der auch unorganisierte Tarifteilnehmer umfaßt, oder bei bloßer Geltung der Tarifverträge als ortsüblicher Arbeitsbedingungen haften lassen?

Der Schwierigkeit und Widersprüchigkeit des hier in Frage stehenden problematischen Zustandes entspricht die Unbestimmtheit und Gegensätzlichkeit der gutachtlichen Antworten. Ein Teil der positiven Antworten lautet dahin, daß die tarifbrechenden Personen für sich selbst haften sollen (so Bremen, Breslau, Crefeld, Hüttner und Hirsch-Dunckerscher Verband.

Die Mehrzahl der übrigen Gutachter (Flesch, Hiller, Waldmüller, Adav, Christliche Gewerkschaften) hält nur oder doch in erster Linie eine Haftung der beteiligten Verbände für angebracht, natürlich bloß soweit organisierte Tarifbrecher in Frage kommen. Waldmüller betont noch ausdrücklich, daß diese Haftung sich selbstverständlich auch auf die erst nach dem Tarifvertragsschluß beigetretenen Mitglieder erstreckt. Auf die unorganisierten Tarifbrecher geht nur der Gutenbergbund mit der Bemerkung ein, daß diese beim unbegrenzten Tarifvertrag für sich selbst haften sollen, und Wölbling mit der allgemeinen Erklärung:

„Die Vertreter, die natürlich meist den Schaden nicht

werden voll ersetzen können, die aber doch für ihre Handlung eintreten müssen."

Hamburg endlich will in solchem Falle niemanden haften lassen. Die Verhältnisse bei ortsüblicher Geltung der Tarifverträge berücksichtigt allein Flesch. Nach ihm soll „bei Geltung der Tarifverträge als ortsüblicher Arbeitsbedingungen nur der einzelne Arbeiter oder Arbeitgeber haften".

Unlöslich mit der Erörterung über die Haftung und ihre kollektiven Träger ist die Frage verknüpft, welche Stellung im Prozeß den tarifberechtigten und -verpflichteten Verbänden einzuräumen ist, da die tarifvertragschließenden Arbeiterberufsvereine bisher sämtlich der Rechtsfähigkeit entbehren und das gleiche für die Mehrzahl der Arbeitgeberverbände gilt.

B I. 7. Halten Sie im Falle der gesetzlichen Regelung der Haftungsfrage die Verleihung der Rechtsfähigkeit an die Verbände für wünschenswert oder halten Sie es für praktischer, daß die Verbände (soweit sie nicht rechtsfähig sind) das aktive Recht der Klageerhebung aus Tarifverträgen durch eine einfache zivilprozessuale Neubestimmung (vgl. heute § 50 Abs. 2 ZPO.) erhalten, ohne daß das ganze Rechtsfähigkeitsproblem aufgerollt würde?

B I. 8. Soll die Parteifähigkeit der Berufsvereine auf „Tariffähigkeit" d. h. auf das Recht, aus Tarifverträgen zu klagen oder verklagt zu werden, beschränkt werden?

Für die Verleihung der Rechtsfähigkeit und damit auch für eine unbeschränkte Parteifähigkeit sprechen sich aus: GG. Crefeld (dieses wegen der Zwangsvollstreckung), GG. Bremen, Hiller und der Adav.

Auch fast alle anderen Gutachter würden für die Rechtsfähigkeit der Berufsvereine eintreten, halten ihre Erringung in einem die Vereine befriedigenden Sinne aber derzeit für schwer erreichbar und begnügen sich darum mit der Forderung, den Berufsvereinen durch eine einfache zivilprozessuale Neubestimmung das aktive Klagerecht zu geben (so z. B. Breslau, Hamburg, Hüttner, Prenner, Waldmüller, Wölbling, Christliche und Hirsch-Dunckersche Gewerkvereine und General-

kommission); das Christliche Generalsekretariat fügt folgende Begründung bei:

„Mit Rücksicht auf die zu erwartenden Schwierigkeiten der Verhältnisse durch Verleihung der Rechtsfähigkeit an die Verbände dürfte eine Abänderung des § 50 ZPO. im Sinne der Verleihung des aktiven Rechts der Klageerhebung aus Tarifverträgen vorläufig genügen. Eine eventuelle spätere gesetzliche Regelung des Tarifrechts würde wohl ohne vollständige Aufrollung der Rechtsfähigkeitsfrage nicht auskommen."

Die Generalkommission der Gewerkschaften Deutschlands schlägt folgende Neufassung für den § 50 ZPO. vor, um ihn diesen Forderungen anzupassen.

„Der Vorstand eines solchen Vereins kann in allen den Verein angehenden Angelegenheiten auch selbständig Klage erheben, wenn ihn die Satzung dazu ermächtigt."

Eine Beschränkung dieses aktiven Klagerechts oder überhaupt der Parteifähigkeit ausschließlich auf Tarifvertragsstreitfälle wird aber zugleich von allen Gutachtern der letztgenannten Gruppe mit Ausnahme Hüttners empfohlen. Er erklärt solche Beschränkung auf bloße „Tariffähigkeit" für „nicht zweckmäßig, weil leicht zu Unsicherheiten, überflüssigen Auslegungsstreitigkeiten führend", während Prenner gerade umgekehrt die Beschränkung auf die Tariffähigkeit damit begründet, daß „sonst sehr große Schwierigkeiten und eine Gefährdung der Regelung der ganzen Materie" zu befürchten wäre.

Die Christlichen Gewerkschaften wünschen die Beschränkung auf Tariffähigkeit aus dem Grunde, weil sie „lediglich die prozessuale Lage der Berufsvereine verbessert wissen" möchten.

B II. Wem soll gehaftet werden?

Während naturgemäß bei der Erörterung der Haftung aus Tarifverträgen die Frage voransteht: wer für Tarifverletzungen haften soll?, so erfordert die Eigenart der zusammengesetzten Natur der Vertragsparteien beim Tarifvertrage auch für die

Frage eine genaue Betrachtung, wer hüben und drüben durch die Tarifvertragsverletzungen zur Geltendmachung von Schadensersatzansprüchen berechtigt werden soll; die Antwort darauf muß je nach dem Standpunkte, den die Gutachter zu den Verbands-, Vertretungs- und Kumulationstheorien einnehmen, verschieden ausfallen.

(Wem soll gehaftet werden?)

B II. 1. Nur den vertragschließenden Verbänden oder nur den geschädigten Einzeltarifteilnehmern? Oder beiden nebeneinander?

Für eine Haftung zugunsten der geschädigten Einzeltarifteilnehmer sprechen sich, getreu ihrem Standpunkt (Vertretungstheorie), der die Verbandshaftung nicht wünscht und deshalb auch die Berechtigung des Verbands aus Tarifverträgen nicht beanspruchen darf, die Hirsch-Dunckerschen Gewerkvereine aus; ferner noch Wilden.

Dagegen wollen die Anhänger der kumulativen Haftung (von Verband und Mitgliedern nebeneinander) im Falle des Tarifbruchs auch das aktive Recht zur Geltendmachung von Haftungsansprüchen beiden Faktoren nebeneinander einräumen; so Bremen, Crefeld, Hiller, Hüttner, Prenner, Waldmüller. Auch Flesch, Wölbling und der Adav, die zwar sonst Anhänger der Verbandstheorie sind, verschließen sich nicht einem Zugeständnis an die kumulative Anspruchsberechtigung. Wölbling sagt:

> „Natürlich (soll) doch den Verbänden (gehaftet werden). Es ist aber zum Schutz der einzelnen notwendig, daß sie auch selbst ihr Recht wahren können, wenn sie von den Verbänden im Stich gelassen werden."

Die übrigen Anhänger der Verbandstheorie bekennen sich auch hier zu dem reinen Verbandsprinzip und sprechen nur dem Verband, der durch Tarifverletzungen geschädigt ist, und nicht den Einzelmitgliedern Schadensersatzansprüche zu. Breslau verweist ausdrücklich auf die theoretische Folgerichtigkeit dieses Standpunktes („logische Folgerung der Haftübernahme durch die Verbände als solche").

Breslau macht aber auch praktisch-prozessuale Gründe für diese Entschließung geltend:

„Eine zweckentsprechende klare Auseinandersetzung ist wohl auch kaum anders als auf dieser Grundlage möglich."

„Die Haftung gegenüber den Verbänden wird vorzuziehen sein, einmal, weil der Verband den schwierigen Schadensersatzprozeß leichter führen kann, andererseits, weil die zeugenschaftliche Vernehmung des Geschädigten möglich bleibt."

Der Gutenbergbund endlich verficht die ausschließliche Verbandsberechtigung mit dem Hinweis auf bedenkliche innergewerkschaftliche Folgen bei gegenteiliger Rechtsordnung:

„Eine Haftung den Einzeltarifteilnehmern gegenüber würde eine sich mehr und mehr verbreitende Schwächung der Autorität der vertragschließenden Verbände gegenüber ihren Mitgliedern zur Folge haben".

B III. Womit soll gehaftet werden?

Solange die Haftung aus Tarifverträgen ernsthaft wissenschaftlich erörtert wird, steht die Frage im Vordergrunde, ob die Haftung, wenn Verbände als haftpflichtig in Betracht kommen, auf ihr Gesamtvermögen und vielleicht noch das ihrer Mitglieder sich erstrecken soll oder ob nicht eine Beschränkung der Haftung auf ganz bestimmte Summen oder Vermögensbestandteile ins Auge gefaßt werden müsse, um nicht durch die Scheu vor einer etwaigen allgemeinen Vermögenskonfiskation den Berufsverbänden und ihren verantwortlichen Männern den Abschluß von Tarifverträgen ungenießbar zu machen. Es ist also sorgsam zu prüfen:

(Womit und in welchem Umfange soll bei Tarifverletzungen gehaftet werden?)

B III. 1. Mit dem ganzen Vermögen der Haupt- und Zweigvereinskassen? Auch mit dem für humanitäre Unterstützungszwecke festgelegten Sondervermögen?

Da nach der Vertretungstheorie die Verbände nicht haften, so erklären sich die Hirsch-Dunckerschen Gewerkvereine als Anhänger dieses Standpunktes gegen jedwede Haftung mit dem Verbandsvermögen.

Verwickelter ist die Stellungnahme bei den Anhängern der Verbandstheorie. Die volle Konsequenz aus dieser Theorie ziehen nur Breslau, Hamburg und Wilden; sie fordern unbeschränkte Haftung des gesamten Verbandsvermögens. Breslau betont auch ausdrücklich, „daß Unterschiede nicht gemacht werden können, um Schiebungen zu verhindern".

Flesch und dem Adav geht diese Konsequenz für die Praxis zu weit; sie wollen das Sondervermögen, welches für humanitäre Unterstützungszwecke festgelegt ist, von der Haftung ausnehmen. Die Christlichen Gewerkschaften, unter denen jedoch der Gutenbergbund gemäß den in der Tarifgemeinschaft der Buchdrucker maßgebenden Regeln eine Sonderstellung in dieser Frage einnimmt, wollen auch von dem nicht für humanitäre Zwecke festgelegten Verbandsvermögen nur einen Teil dem Zugriff für Haftungszwecke aussetzen, sie fordern also eine Begrenzung des Haftungsanspruches, denn „eine die Existenz der Verbände gefährdende Auspowerung der jeweiligen Gegenpartei liegt nicht im Interesse der Vertragsentwicklung". Auch unter den Anhängern der Kumulativhaftung von Verband und Mitgliedern nebeneinander spalten sich in dieser Frage die Ansichten je nach dem Vorwiegen der grundsätzlichen oder der praktischen Gesichtspunkte.

Bremen, Crefeld und Hiller sind für uneingeschränkte Haftung, Hüttner, Prenner, Waldmüller und Wölbling wollen das humanitäre Sondervermögen auf alle Fälle vom Zugriff der Tarifvertragsgläubiger frei halten; und Hüttner und Wölbling gehen — wie die Christlichen Gewerkschaften — noch weiter, indem sie auch von dem übrigen Verbandsvermögen nur einen größeren Anteil für haftbar erklären wollen.

Wie die beschränkte Haftung zu bemessen und auf die Träger zu verteilen ist, darüber äußern sich die Gutachter bei einer späteren Frage. Zuvor bleibt nämlich noch zu erörtern, ob nicht neben oder statt des Verbandsvermögens das Vermögen der Vorstandsmitglieder oder sonstiger Organe des Verbandes oder der einzelnen Verbandsmitglieder zur Haftung bei Tarifbrüchen herangezogen werden kann.

Soll gehaftet werden:

B III. 2. Mit dem Privatvermögen der Vorstandsmitglieder und ausführenden Organe?

Diese Frage ist nach ihrer grundsätzlichen Seite im allgemeinen schon oben bei B I 5 beantwortet worden (vgl. S. 56) und ist im übrigen von der Frage B IV 1 nicht ganz zu trennen.[1])

Wie die oben bei B I 5 bereits mitgeteilten Antworten bekunden, neigt die eine Gruppe aus rein praktischen Gründen dazu, von solcher Privathaftung der Verbandsorgane abzusehen, weil ihnen sonst bald die Tarifvertragspolitik persönlich verleidet würde, im übrigen aber meist nicht viel pfändbares Privatvermögen vorhanden ist. Die andere Gruppe aber betont den moralischen Wert der Verantwortlichkeitsschärfung, der in der Privathaftung der Vorstandsmänner liegt. Doch neigt auch die Mehrzahl in der letzteren Gruppe dahin, wenn man diese Privathaftung überhaupt neben der Haftung des Verbandes und seines Vermögens zulassen will, ihre praktische Geltendmachung auf ein Mindestmaß zu beschränken. Daß die besondere Haftung überhaupt nur bei schuldhaften tarifwidrigen Handlungen der Verbandsorgane selbst eintreten kann versteht sich nach § 54 BGB. von selbst. (Weiteres siehe bei BIV 5, S. 85.)

Es bleibt noch die schwierige Frage der Mitgliederhaftung. Soll gehaftet werden:

B III. 3. Mit dem Privatvermögen der Mitglieder (der einzelnen Arbeitgeber und Arbeitnehmer)? Oder nur mit bzw. in Höhe von bestimmten Vermögensteilen, z. B. dem Anteile des Mitglieds am Verbandsvermögen oder dem Beitrag?

Für die Haftung der einzelnen Mitglieder treten gemäß der

---

[1]) Die Fragen B I 5 und B VI 1 lauten:

B I 5. Sollen die ausführenden Vorstandsmitglieder und Organe der Verbände als solche haften, wie dies § 54 BGB. für nicht rechtsfähige Vereine vorschreibt?

B IV. Wofür sollen die Tarifvertragsparteien haften?

1. Sollen die Parteien nur für die tarifwidrigen Handlungen ihrer Organe haften, die diese im Rahmen ihrer satzungsmäßigen Zuständigkeit vorgenommen haben, oder für alle tarifwidrigen Handlungen ihrer Organe schlechthin?

Vertretungstheorie zunächst die Hirsch-Dunckerschen Gewerkvereine ein; sodann die Anhänger der Kumulationstheorie, die Mitglieder und Verband nebeneinander haften lassen wollen. Freilich lauten die gutachtlichen Äußerungen nicht einfach schematisch, sondern sie differenzieren Anlaß und Ausmaß der Mitgliederhaftung.

Für die Haftung der Mitglieder mit ihrem Privatvermögen erklärten sich nur Bremen, Hüttner, Waldmüller und Wölbling, letzterer mit der Begründung, daß die Haftung mit dem Anteil der Mitglieder am Vereinsvermögen rechtlich nicht realisierbar wäre; Hüttner und Waldmüller betonen aber ausdrücklich, daß diese Privathaftung auch nur bei Tarifverletzungen, deren sich die Einzelmitglieder schuldig gemacht haben, geboten sei. Crefeld, Hiller und Prenner wollen die Haftung der Einzelmitglieder im Gegensatz zu Wölblings Begründung auf ihren Anteil am Verbandsvermögen beschränkt wissen.

Die Anhänger der Verbandstheorie nehmen gegenüber der Privathaftung der Einzelmitglieder zum Teil eine etwas problematische Haftung ein. Jedenfalls lassen die Antworten, die trotz des Verbandsprinzips dennoch Mitgliederhaftung zugestehen wollen, keineswegs immer erkennen, ob diese Privathaftung der Einzelmitglieder sich bloß auf die Fälle tarifwidriger Handlungen eben dieser Einzelmitglieder beziehen oder bei kollektiven Tarifverletzungen des Verbandes Geltung haben soll. Konsequent bringt das Verbandsprinzip nur die Antwort des Abav zum Ausdruck, die jede Privathaftung der Mitglieder verneint. Flesch verneint sie zwar auch im allgemeinen, will sie aber „zugunsten einzelner, die speziell durch den Tarifbruch bestimmter einzelner Personen geschädigt sind", als Ausnahme zulassen. Hamburg hält Einzelhaftung generell für zulässig, doch „nur in Höhe bestimmter Vermögensanteile, mit dem Anteil der Mitglieder am Verbandsvermögen". Breslau schlägt eine Regelung der Mitgliederhaftung nach dem Muster des Gesellschaftsrechts im BGB. vor, wenn nicht die Haftung der Mitglieder gegenüber dem eigenen Verbande für den Fall des Schadensersatzes allgemein geregelt und sicher gestellt werden kann (vgl. B I 1—4).

Von einer allgemeinen rechtlichen Reglung der privaten

Mitgliederhaftung empfiehlt das Christliche Generalsekretariat abzusehen, wie es denn überhaupt die Entscheidung der ganzen Frage der Vermögenshaftbarkeit grundsätzlich den jeweiligen Tarifvereinbarungen der Parteien vorbehalten und sich diese Haftungsvereinbarung nur im Sinne einer beschränkten Haftbarkeit denken will.

Art und Weise dieser Haftungsbeschränkung bildet nach Erledigung der allgemeinen Erörterung, ob die Haftung Verband und Mitglieder voll oder nur in begrenztem Umfange treffen soll, nun den Gegenstand der weiteren Fragen und Antworten.

B III. 4. Oder soll die Haftung beschränkt werden auf einen Teil der nach dem gegenwärtigen Rechte in Frage kommenden Vermögensbestände?

a) Auf einen Betrag je nach der Kopfzahl der am Tarifbruche beteiligten Mitglieder?

b) Auf eine von einem Schiedsgericht oder den Tariforganen festzusetzende Summe?

c) Auf eine jeweils zu vereinbarende Vertragsstrafe oder zu stellende Kaution?

d) Auf eine öffentlich normierte Buße?

Hamburg und Adav verneinen die ganze Frage, weil nach ihrer Ansicht entweder die Verbände oder auch die Mitglieder voll haften müssen (s. o.). Bremen, Crefeld und Hiller, die für volle Haftung des Verbandsvermögens sind, haben schon oben erklärt, daß sie die Mitglieder nur in Höhe ihres Anteils am Verbandsvermögen für haftbar erachten, und nehmen hier nicht mehr erneut Stellung. Die christlichen Gewerkschaften, die zwar die gesetzliche Haftungsreglung ablehnen, wollen doch laut ihrer zusammenfassenden Gutachten „im konkreten Einzelfalle die Haftung durch Schiedsspruch innerhalb der Tarifgemeinschaft festsetzen" lassen, „und zwar unter Beschränkung auf einen maximal zu begrenzenden Teil des eigentlichen Verbandsvermögens". Die Generalkommission geht auf diese Frage gar nicht ein, die Hirsch-Dunckerschen Gewerkvereine haben bereits oben (bei B I) erklärt, daß sie die Richtlinien für eine beschränkte Haftung der Einzelmitglieder bei Tarifverletzungen aus den

5*

§§ 119 a und 124 b GO., d. h. aus den Schadensersatzbestimmungen für Bruch von Einzelarbeitsverträgen, entnehmen wollen. [1])

Soweit die Gutachter, die mit einer negativen oder einer allgemeinen Antwort die Frage B III 4 erledigen. Auf die einzelnen Punkte der Frage gehen nur die folgenden Gutachter ein. Hüttner schlägt die Haftungsbeschränkung auf einen Höchstbetrag von etwa 66 $^2/_3$ % des Verbandsvermögens vor, Prenner hält die Stellung einer „Kaution" zur Durchführung des Prinzips der beschränkten Haftung für „das einfachste und zweckmäßigste", Flesch erachtet in ähnlicher Weise die Haftung in Form einer jeweils zu vereinbarenden Vertragsstrafe oder zu stellenden Kaution oder einer öffentlich normierten Buße für möglich und auch durchaus gerechtfertigt.

Breslau, das im Grunde für weitgehende Verbandshaftung ist, erscheint solche feste Normierung einer Strafe für Vertragsbruch nur in besonderen Fällen angebracht. Es erklärt:

> „Die Haftung im Falle feststellbaren Geldschadens zu beschränken, erscheint nicht empfehlenswert. Liegen dagegen Schädigungen idealer Güter (z. B. durch Verrufserklärung) vor, bei denen der Schaden vielleicht nicht augenblicklich oder überhaupt nicht nachweislich ist, oder Übertretungen, die einen Schaden überhaupt nicht nach sich ziehen, so

---

[1]) § 119 a lautet: Lohneinbehaltungen, welche von Gewerbeunternehmern zur Sicherung des Ersatzes eines ihnen aus der widerrechtlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses erwachsenen Schadens oder einer für diesen Fall verabredeten Strafe ausbedungen werden, dürfen bei den einzelnen Lohneinbehaltungen ein Viertel des fälligen Lohnes, im Gesamtbetrage den Betrag eines durchschnittlichen Wochenlohnes nicht übersteigen.

§ 124 b lautet: Hat ein Geselle oder Gehilfe rechtswidrig die Arbeit verlassen, so kann der Arbeitgeber als Entschädigung für den Tag des Vertragsbruches und jeden folgenden Tag der vertragsmäßigen oder gesetzlichen Arbeitszeit, höchstens aber für eine Woche, den Betrag des ortsüblichen Tagelohnes (§ 8 des Krankenversicherungsgesetzes vom 15. Juni 1883 Reichsgesetzblatt S. 73) fordern. Diese Forderung ist an den Nachweis eines Schadens nicht gebunden. Durch ihre Geltendmachung wird der Anspruch auf Erfüllung des Vertrags und auf weiteren Schadensersatz ausgeschlossen. Dasselbe Recht steht dem Gesellen oder Gehilfen gegen den Arbeitgeber zu, wenn er von diesem vor rechtmäßiger Beendigung des Arbeitsverhältnisses entlassen worden ist.

scheint der Weg der Festsetzung einer Buße (Konventionalstrafe) gangbar. Über die hierfür zuständigen Organe (Schiedsgericht, Einigungsamt) würde dann Bestimmung zu treffen sein."

Ähnlich bemißt Waldmüller, der ebenfalls im Grunde für volle Verbandshaftung und außerdem für individuelle Haftung tarifbrechender Mitglieder ist, im konkreten Fall den Umfang der Haftung nach der Höhe des tatsächlich zu ersetzenden Schadens, will aber dem Verletzten daneben doch die Wahl offen lassen, Anspruch „auf eine vom Richter festzusetzende Buße oder auf Bezahlung einer Konventionalstrafe (falls eine solche vereinbart ist)" zu erheben.

Eine ausführliche Auseinandersetzung mit den in den einzelnen Punkten angedeuteten Möglichkeiten beschränkter Haftung unternimmt endlich Wölbling.

Wölbling bemerkt:

zu a) (Kopfbetrag) „Das wäre als dispositive, also durch Vertrag abänderbare Bestimmung empfehlenswert."

zu b) (schiedsrichterliche Reglung der Haftsumme) „Den Tariforganen oder Schieds- und sonstigen Gerichten könnte nur die Herabsetzung einer ungebührlich hohen Haftsumme überlassen werden."

zu c) (Vertragsstrafe oder Kaution) „In dieser Beziehung genügt das bestehende Recht."

zu d) (öffentlich normierte Buße) „Es läßt sich schwerlich für alle Fälle eine angemessene Buße festsetzen."

Zur Klärung eines im Zusammenhang mit Konventionalstrafen und schiedsrichterlicher Bußfestsetzung häufig auftretenden Streites ist endlich noch die folgende Frage angefügt worden:

B III. 5. Soll neben der nach Art und Umfang festgelegten Haftung die Geltendmachung eines Ersatzanspruchs für nachweisbar durch den Tarifbruch erlittenen Schaden im ordentlichen Rechtsweg stets ausgeschlossen sein?

Die Gutachter stehen sich in ihren Antworten gruppenweise gegenüber. Sämtliche Gewerkschaften und außerdem Breslau

lehnen die Geltendmachung eines Schadensersatzanspruches, wenn die Parteien sich auf eine andere Form der Haftung für einen Tarifbruch im voraus geeinigt haben, im ordentlichen Rechtsweg ab. Das Christliche Generalsekretariat begründet das also:

> „weil sonst dem Tarifvertrag die erforderliche autoritative Wirkung fehlen würde; es müßte denn sein, daß die besondere Lage des Falles die Schiedsinstanzen zur ausdrücklich als solche zu bezeichnenden Ausnahme veranlaßt".

Die Gruppe fast aller übrigen Gewerberichter und der Adav stimmen gegen den alternativen Ausschluß. Prenner allerdings will die Entscheidung darüber den Tarifinstanzen vorbehalten. Waldmüller, der den vollen Schadensersatzanspruch nachdrücklich voranstellt, will den Bußanspruch gewissermaßen nur als Notbehelf, wenn der Gläubiger seinen Schaden aus dem Tarifvertrag nicht beweisen kann, subsidiär eintreten lassen. Flesch gesellt sich schließlich der ersten Gruppe des Entweder — Oder zu, freilich mit sehr starken Einschränkungen, „soweit nämlich nicht der Tarifbruch auch Vertragsbruch darstellt oder soweit nicht der Tarifbruch mit dem Bewußtsein und der Absicht erfolgte, dadurch dritte Personen zu schädigen, die nicht im Tarifverhältnis standen".

Wer die Haftung der Verbände für Tarifbrüche ihrer Mitglieder fordert, muß sich von jeher mit dem Einwand auseinandersetzen, daß die Verbände infolge des zivilrechtlichen Nihilismus des § 152 Abs. 2 GO. keine rechtliche Macht über ihre Mitglieder und keinen Rückgriff gegen deren Vermögen haben, daß die Mitglieder sich ferner durch plötzlichen Austritt aus dem Verbande aller Organisationspflichten entledigen können, und daß schließlich die Verbände selbst in der Lage wären, ihr Vermögen durch Verschiebungen dem Haftungsanspruch der Tarifgläubiger zu entziehen. So ergibt sich notwendig die Frage:

B III. 6. Empfehlen sich Maßnahmen, die es verhindern, daß die Mitglieder der Verbände sich der Haftung durch vorherigen Austritt entziehen (z. B. Abänderung des § 152 GO.) oder daß die Verbände ihr Vermögen an andere Personen übertragen?

Hamburg und Hiller glauben, daß die bisherigen Rechtsbestimmungen ausreichen. Namentlich will Hamburg nicht am § 152 Abs. 2 GO. rütteln. Die Hirsch-Dunckerschen Gewerkvereine verweisen auf die von ihrem theoretischen Standpunkt aus gegebene, von der Verbandsmitgliedschaft unabhängige Haftung der Einzelmitglieder. Die Christlichen Gewerkschaften sind der Ansicht, daß die Tarifvertragsparteien selbst hier am besten die Mittel und Wege finden werden, um sich gegenseitig die Ansprüche zu sichern. Höchstens könnten Normen nachgiebigen Rechts hier subsidiär eingreifen. Der Gutenbergbund führt zur Begründung noch weiter aus:

> „Solche Maßnahmen sollen durch die vertragschließenden Parteien innerhalb der Verträge vorgesehen werden. Auch nach gesetzlicher Reglung des Tarifvertragsrechtes würden Tarifverträge auf die Dauer unmöglich und unhaltbar sein, wenn die eine oder die andere Partei gegen den Grundsatz von Treu und Glauben, auf welchen sich die Tarifverträge auch dann noch gründen müßten, verstoßen würde."

Die Generalkommission glaubt durch den Hinweis auf die rechtliche Vertragsnatur der Tarifverträge die in der Frage B III 6 geäußerten Bedenken beschwichtigen zu können:

> „Der einseitige Rücktritt vom Vertrag während der Vertragsdauer sollte nach gegenwärtigem Recht schon unzulässig sein. Ein Zugeständnis, daß im Hinblick auf § 152 GO. dieser einseitige Rücktritt gestattet sein muß, würde dazu führen, die Tarifverträge wertlos zu machen."

Doch handelt es sich nicht um die nun doch wohl endgültig erledigte Frage, ob Tarifverträge als Koalitionen nach § 152 Abs. 2 GO. für jederzeit lösbar und uneinklagbar angesehen werden können, sondern, wie schon ausgeführt, um die Frage, wie die Anhänger der Verbandstheorie angesichts des jederzeit zulässigen Austritts der Mitglieder die tarifliche Haftung für diese Mitglieder wirksam machen wollen, und ferner um die Frage der Vermögensverschiebung zu ungunsten der Tarifvertragsgläubiger.

Flesch und Waldmüller meinen, daß gegenüber solchen

Verschiebungsversuchen Maßnahmen „analog den Anfechtungsgesetzen“ genügen.

> „Bei Vermögensschiebungen sollen die Verbände nicht anders behandelt werden als alle übrigen Schuldner. Wenn gegen Schiebungen im allgemeinen das gemeine Recht nicht genügend schützt, so ist dieses zu ändern“ (Waldmüller).

Besondere Maßnahmen erklären Crefeld, Bremen, Hüttner, Prenner, Wölbling und der Adav für nötig, um, wie Hüttner ausdrücklich betont, „nicht die Haftung illusorisch zu machen“. Doch sind die Ansichten über die Art und die praktische Wirksamkeit solcher Maßnahmen geteilt. Hüttner bemerkt zweifelnd:

> „Allerdings wird es nicht leicht sein, wirksame Schutzmaßnahmen ohne gesetzliche Bestimmungen zu treffen und fiduziarische oder Scheinübertragungen an andere Personen zu verhindern, z. B. Deponierung bestimmter Summen bei einer Bank.“

Wölbling äußert sich ähnlich skeptisch:

> „Ob Verschiebungen des Vermögens zu verhindern sind, ist mir zweifelhaft. Das einzige Mittel wäre kriminelle Strafe, die aber unter Umständen schon besteht, wenn dem Gläubiger die Mittel zur Befriedigung entzogen werden.“

Immerhin befürwortet Wölbling ebenso wie Bremen, Prenner und in gewissem Sinne auch Waldmüller eine Änderung des § 152 GO. Bremen will aber außerdem „eine mehrere Jahre über die Auflösung oder Vermögensabtretung des Verbandes hinausreichende Haftung des Verbandsvermögens vorgeschrieben“ wissen.

B IV. Wofür sollen die Tarifvertragparteien haften?

Die Frage der Haftungsbeschränkung hat ein doppeltes Gesicht. Bisher ist erörtert worden, ob sich im Falle des Tarifbruchs eine Beschränkung der Haftung auf bestimmte Vermögensteile der Verbände oder der Mitglieder bzw. auf bestimmte Vertragsstrafen oder Bußen, also quantitativ, empfiehlt. Man kann aber eine Beschränkung der Haftung auch qualitativ, je nach

der Art und Weise der Tarifvertragsverletzung, nach dem Grade des Verstoßes gegen die Zwecke des Tarifabkommens, nach der funktionellen Stellung der tarifbrechenden Personen und je nach der Verletzung mehr oder minder wichtiger Gebote des Vertrages ins Auge fassen, kurz, die Haftung auf ganz bestimmte Formen des Tarifbruches beschränken. Neben Objekt und Höhe der Haftung, die die bisherigen Fragen veranlaßten, bleiben also die besonderen Verschuldungsursachen der Haftung im Hinblick auf etwaige Beschränkung der Haftung noch zu besprechen: Wofür soll überhaupt gehaftet werden? Zunächst ist der Kreis der tarifwidrig handelnden Personen zu betrachten.

B IV 1. Sollen die Parteien nur für die tarifwidrigen Handlungen ihrer Organe haften, die diese im Rahmen ihrer satzungsmäßigen Zuständigkeit vorgenommen haben, oder für alle tarifwidrigen Handlungen ihrer Organe schlechthin?

Die Haftung der Parteiorgane, der bevollmächtigten Parteivertreter und der Verbandsbeamten, für ihre tarifwidrigen Handlungen ist nach der grundsätzlichen Seite hin und in bezug auf die Frage der quantitativen Haftungsbeschränkung bereits oben bei B I 5 und B III 2 behandelt worden. In dem hier vorliegenden Zusammenhange bei B IV handelt es sich nur noch einmal um die genauere Feststellung, ob die Haftung der Parteien, insbesondere der Verbände, etwa ausschließlich auf ganz bestimmte tarifwidrige Handlungen der berufenen Verbandsorgane zu beschränken oder die Verantwortlichkeit für jedwedes tarifwidrige Verhalten der Parteiorgane zu proklamieren sei. Die Gutachter lehnen ganz überwiegend eine solche qualitative Haftungsbeschränkung ab, sondern verlangen Haftung für alle tarifwidrigen Handlungen der Parteiorgane, gleichviel ob die Gutachter im übrigen nur die Verbände allein oder neben den Verbänden auch die Verbandsorgane selbst aus ihrem Privatvermögen für haftbar erklärt haben. Nur Hüttner, Wölbling und der Gutenbergbund machen, wie schon oben (S. 58) angedeutet wurde, wohl aus Rücksicht auf innere Notwendigkeiten der Verbandsverfassung bei Massenorganisationen, eine Ausnahme; Hüttner und Wölbling wollen die Haftung der Verbände

— ähnlich den Bestimmungen des § 31 BGB. für die rechtsfähigen Vereine — einschränken auf diejenigen tarifwidrigen Handlungen der Organe, die diese im Rahmen ihrer satzungsmäßigen Zuständigkeit vorgenommen haben. Der Gutenbergbund kommt diesem Standpunkt nahe, will aber statt einer einseitigen Verbandssatzung die paritätisch vereinbarte Satzung der Tarifgemeinschaft und ihrer Schiedsinstanzen bestimmen lassen:

„Für alle tarifwidrigen Handlungen der Organe (und der Einzelmitglieder), sofern nach einer Entscheidung der Schieds- bzw. einer höheren Berufungsinstanz (Reichseinigungsamt) der betreffende Verband die Verantwortung für die tarifwidrige Handlung zu tragen hat."

Zu der vorstehend erörterten Spezialfrage, die sich auf die tarifwidrigen Handlungen der Verbandsorgane allein bezog, gesellt sich nun die weitere allgemeine Frage etwaiger qualitativer Haftungsbeschränkung bei den tarifwidrigen Handlungen aller in Betracht kommenden Faktoren überhaupt.

B IV. 2. Sollen die Parteien überhaupt für jede Art von Tarifvertragsverletzung auf ihrer Seite (seitens des Verbandes, der Organe und der Einzelmitglieder) haften oder nur für besonders zu kennzeichnende Tarifvertragswidrigkeiten?[1])

Wie nach den früheren Äußerungen zu erwarten, halten die Gewerberichter in der Mehrzahl zunächst an der Forderung, daß die Parteien für alle tarifwidrigen Handlungen der Verbände wie der Mitglieder haften sollen, grundsätzlich fest. Nur Prenner, Wölbling und in gewissem Sinne auch Flesch und Hiller bekennen sich von vornherein zu einer qualitativen Einschränkung der Haftung. Prenner insbesondere, „soweit Vertragswidrigkeiten der Einzelmitglieder in Frage kommen", und Wölbling empfiehlt — indem er damit zugleich die Frage unter B IV. 6 bejaht —

[1]) Vgl. hierzu auch die Frage unter B IV 6:

Empfiehlt es sich, diejenigen einzelnen Tarifvertragsverletzungen, für welche die Parteien (Verband oder Mitglieder) in vollem oder beschränktem Maße der Gegenpartei haften sollen, bereits beim Abschluß des Tarifvertrags festzusetzen?

„für die Judikatur eine kasuistische Aufstellung von Beispielen für die Haftung, die aber nicht erschöpfend sein kann". Flesch und Hiller, die zwar die Haftung für alles betonen, verklausulieren sich, indem sie bei Ausnahmen und besonderen Tatumständen Abweichungen vom Prinzip in den Tarifvertrag aufnehmen lassen wollen. Von den Berufsverbänden der Gewerkschaften und des Adav spricht sich nur der Gutenbergbund ausdrücklich für die Haftung schlechthin bei allen tarifwidrigen Handlungen der Organe und der Einzelmitglieder aus, aber mit dem wohl aus der Verfassung der Buchdruckertarifgemeinschaft geschöpften Vorbehalt wie bei B IV 1, der praktisch die Haftung nicht ins Uferlose gehen läßt: „sofern nach einer Entscheidung der Schieds- bzw. einer höheren Berufungsinstanz der betreffende Verband die Verantwortung für die tarifwidrige Handlung zu tragen hat."

Damit schwenkt der „Gutenbergbund" doch zum Teil in die Linie, die Prenner, Wölbling usw. markieren, ein, nur mit anderweit gerichteten Vorschlägen, wie die Haftung organisch zu begrenzen sei. Und dieser durch die Praxis wohl gebotenen Kompromißlinie machen schließlich auch die übrigen Gutachter, nachdem sie das Prinzip der „Haftung für alles" proklamiert haben, bei der Erörterung der im Fragebogen folgenden Unterfragen für besonders kritische Sonderfälle Zugeständnisse. Vor allem ist hierbei zu würdigen, was die Gutachter unten im einzelnen zu Frage B IV 6 erklären. Eine zusammenfassende systematische Formulierung dieses Standpunktes, unter teilweiser Vorwegnahme dieser Unterfragen, gibt Waldmüller, indem er — ganz ähnlich übrigens Hüttner — die Teilung der Verantwortung zwischen Verband und Einzelmitgliedern je nach der Art des tarifwidrigen Falles erörtert.

> „Der Verband ist verpflichtet, alles zu tun, daß seine Mitglieder den Tarifvertrag einhalten. Für eine Verletzung dieser Pflicht durch seine Organe haftet er und die Organe.
>
> Das Einzelmitglied ist verpflichtet, für eine tariftreue Verbandspolitik einzutreten und selber im eigenen Betriebe den Tarifvertrag zu beobachten. Für eine Verletzung dieser Pflicht haftet es.

Es sind nun Fälle denkbar, in denen sowohl das eine oder andere Mitglied wie der Verband diese ihre Pflichten verletzt haben; hier haften Verband und die in Frage kommenden Mitglieder nebeneinander.

In Fällen, in denen trotz Vertragseinhaltung des Verbands ein Mitglied sich verfehlt, haftet nur das Mitglied, falls nichts Gegenteiliges im Vertrag bestimmt ist. Der Verband ist mangels solcher Bestimmung nur verpflichtet, mit allen ihm zu Gebote stehenden Mitteln ev. durch Ausschluß gegen das tarifbrüchige Mitglied vorzugehen."

Es ist nun die Stellung der Gutachter zu den oben erwähnten kritischen Sonderfragen, die in der Tarifvertragspraxis schon oft eine streithafte Rolle gespielt haben und bei weiterer Ausdehnung des Tarifvertragswesens immer mehr spielen werden, zu untersuchen.

B IV. 3. Sollen die Parteien insbesondere einstehen:
a) für bedingungslose Erfüllung der Friedenspflicht unter allen Umständen während der Dauer des Tarifvertrags?

b) Oder sollen die Parteien nur einstehen für eine Unterlassung kollektiver Machthandlungen bei Austragung solcher Interessenfragen, die im Tarifvertrag ihre Regelung gefunden haben? (Also etwa unter Freigabe von Sympathiekämpfen, Maifeiern, Kämpfen um den Arbeitsnachweis, wenn dieser nicht im Tarifvertrag geordnet ist usw.)?

Für unbedingte Friedenspflicht ist die überwiegende Mehrzahl der Gutachter, die sich zu diesen Fragen geäußert haben. Nachdrücklich betonen die Christlichen Gewerkschaften, daß nur bei absoluter Friedenspflicht ein dauerhafter Friede möglich sei.

Hüttner allerdings glaubt, daß man die allgemeine Friedenspflicht nur als „Ideal" aufstellen, in der Frage der Haftung für ideales Verhalten aber nicht zuweit gehen könne. Hiller, Prenner und Wölbling und in gewissem Grade Breslau verneinen denn auch offen die Haftung für bedingungslose Erfüllung der Friedenspflicht, indem sie auf die unter b angedeuteten Beschränkungen und Ausnahmefälle hinweisen. Jedoch macht

Wölbling einen bemerkenswerten Vorbehalt, indem er die kritische Prüfung des jeweiligen friedenswidrigen Verhaltens von Fall zu Fall auf seine Wirkung hin fordert. Denn, sagt Wölbling:

> „Es kommt nicht auf den Zweck, sondern auf die Wirkung der Machthandlung an! Kämpfe sind zulässig, soweit die Erfüllung der Tarifpflichten nicht davon berührt wird, was bei Sympathiestreiks pp. sehr wohl der Fall sein kann."

Und Hüttner stimmt dieser Ansicht im Grunde bei, wenn er ausführt:

> „Die in der Klammer angegebenen Handlungen können doch wohl nicht schlechthin freigegeben werden, da sie unter Umständen tarifwidrig sein können. Es empfiehlt sich vielleicht, die Zulässigkeit solcher Handlungen von der Genehmigung der zuständigen Tarifschiedsstelle abhängig zu machen."

Auch Breslau erscheint die Zulassung von Sympathiekämpfen bedenklich, es will nur besonders genehmigte Arbeitssperren während der Tarifdauer freigeben (siehe c). Ebenso will die Generalkommission in dieser Zeit von Sympathiestreiks und -aussperrungen nichts wissen, während der Adav hier einen sehr dehnbaren Standpunkt vertritt. Er fordert zwar ernste Erfüllung der Friedenspflicht, aber nur „soweit nicht außerhalb der durch den Vertrag geregelten Punkte Differenzen entstehen. Solidaritätsstreiks und Aussperrungen fallen nicht unter die Friedenspflicht".

In einem Falle aber wollen alle Gutachter während der Tarifgeltung kollektive Kampfhandlungen zulassen, nämlich in dem Falle, den die folgende Unterfrage c betrifft.

B IV. 3. c) Sollen Kollektivkämpfe oder ihre Förderung zur Durchsetzung von Tarifvertragsforderungen gegenüber tarifuntreuen Partnern zulässig sein (etwa nach Genehmigung einer Tarifschiedsstelle)?

Die Mehrzahl beantwortet die Frage mit einem glatten „Ja"; Bremen, Hüttner und die Christlichen Gewerkschaften betonen ausdrücklich die Notwendigkeit der Genehmigung einer

Tarifschiedsstelle, und zwar die Christlichen Gewerkschaften mit der Mahnung, daß selbstverständlich in der Wahl der Mittel der Bekämpfung Vorsicht geübt werden müsse.

Die Tarifschiedsstelle soll, wie Hüttner hervorhebt, eben auch erst prüfen, ob Tarifuntreue und Tarifwidrigkeit vorliegt. Weitergehende Voraussetzungen fordern noch Breslau, Flesch, Hamburg und Wölbling; nämlich vorherigen Beschluß beider Vertragsparteien und „nur zur Erzwingung der Vertragstreue eines Mitglieds einer derselben, wenn der Verband für dessen Vertragstreue haften soll“ (Breslau); erschöpfende fruchtlose Anrufung aller Tarifinstanzen und des zuständigen gewerbegerichtlichen Einigungsamts (Flesch); erfolglosen Verlauf von Vermittlungsversuchen durch den gegnerischen Verband (Hamburg); vorhergehendes friedliches Verfahren vor den Tarifinstanzen oder den Gerichten (Wölbling).

Wie aus den bisherigen Fragen dieses Abschnittes hervorgeht, kommt es bei der qualitativen Haftungsfrage darauf an, wie weit man den Begriff der Tarifvertragsverletzung zu erstrecken geneigt ist. Und die Entscheidung darüber wird wiederum von der Feststellung abhängen, welches denn eigentlich der persönliche, räumliche und sachliche Geltungsbereich des Tarifvertrags ist. Es ist z. B. eine noch offene Streitfrage, ob die Pflicht zur Innehaltung der Tarifnormen auch beim Abschluß von Einzelarbeitsverträgen mit nicht tarifgebundenen Personen gilt, wenigstens was den Verkehr tarifgebundener Arbeiter mit nicht tarifgebundenen Arbeitgebern und die Arbeit außerhalb der von den Tarifvertragsparteien beherrschten Bezirke anlangt. Umgehungen der Tarifpflicht durch Bevorzugung nichttarifgebundener Arbeitsvertragspartner sind allerdings auf diese Weise denkbar. Weiter ist die Frage des Konjunkturumschwungs zu würdigen. Die Erfahrung lehrt, daß Tarifverträge vielfach in Zeiten schlimmen Beschäftigungsmangels, wo Aufträge, wenn überhaupt, nur zu sehr gedrückten Preisen zu erhalten sind, beiderseits nicht streng beachtet werden, sondern gelegentlich ein Arbeitgeber sogar mit Zustimmung seines festen Arbeiterstammes die Lohnhöhe für einen bestimmten Auftrag unter Tarif kalkuliert; ein grundsätzlich bedenkliches Beginnen, das aber besonders in den

ersten Jahren der Tarifvertragsentwicklung durch praktische Augenblicksnöte manchmal den Beteiligten aufgezwungen worden ist, zumal wenn die Arbeiterorganisation nicht stark den Arbeitsmarkt beeinflußte. Im Falle plötzlicher neuer Erfindungen und neuer Betriebstechniken können sich ferner auch Verschiebungen ergeben, die die Voraussetzungen des Tarifvertragsabschlusses völlig umgestalten und die Beachtung der Tarifnormen sehr erschweren. Tarifverletzungen, die unter solchen Umständen erfolgen, werden naturgemäß in einem milderen Lichte erscheinen als unlautere Tarifunterbietungen und willkürliche Vertragsbrüche zu normalen Tarifzeiten. Dürfen nun aus diesen Entschuldigungsgründen aber auch Argumente für eine Milderung der Haftung, für ihre qualitative Einschränkung hergeleitet werden? das ist die Frage, zu der sich die Gutachter im folgenden äußern.

B IV. 4. Soll eine Tarifvertragspartei für jede Verletzung des Tarifs durch eines ihrer Mitglieder der Gegenpartei haften,

a) auch wenn das Mitglied den Arbeitsvertrag mit einer nichttarifgebundenen Person (Arbeitgeber oder Arbeitnehmer) abgeschlossen hat?

Bei der Beantwortung der wichtigen Frage 4a scheiden sich die Gutachter bemerkenswerterweise in zwei Lager. Die Mehrzahl der Gewerberichter, Wilden und der Adav verneinen die Haftung der Tarifvertragsparteien für Tarifvertragsverletzungen ihrer Mitglieder, wenn diese mit nichttarifgebundenen Personen ein tarifwidriges Arbeitsverhältnis eingegangen sind, meistens allerdings mit dem Vorbehalt, sofern der Tarifvertrag nicht ausdrücklich die vollständige Haftung auch für diese Außenseiterverträge festgelegt habe. So schreibt Waldmüller:

„Falls im Tarifvertrag nichts Gegenteiliges bestimmt ist, soll jedes Mitglied eines an einem Tarifvertrag beteiligten Verbandes mit nichttarifgebundenen Personen tarifwidrige Arbeitsverträge abschließen dürfen.“ *)

---

*) Breslau gibt für die Verneinung der Haftung als Grund an, daß bei Abschluß eines tarifwidrigen Arbeitsvertrages mit Unorganisierten keine

Diesen grundsätzlichen Verneinern der Haftung bei tarifwidrigen Abmachungen der Tarifanhänger mit nichttarifgebundenen steht das Lager derer gegenüber, die ebenso grundsätzlich Front dagegen machen, daß die Parteien ihre Mitglieder extra muros, im Verkehr mit Außenseitern, ungestraft gegen den Tarif sündigen lassen dürften. Von den Gewerberichtern betonen Hamburg, Hiller und Prenner die Notwendigkeit der Haftung der Vertragsparteien für die Tariftreue ihrer Mitglieder auch im Arbeitsverhältnis mit Nichttarifunterzeichnern. Und mit aller Entschiedenheit wenden sich die Christlichen und Freien Gewerkschaften[1]) gegen die Durchlöcherung des Tarifnetzes in den Fällen, wo ein tarifgebundener Arbeitgeber unorganisierte Arbeiter einstellt und sie unter Tarif zu entlohnen versucht. Die Erklärungen bei der Gewerkschaftsvertretungen, die diesen Standpunkt bekunden, be-

Tarifverletzung vorliege, weil nach Breslaus Ansicht Tarifverträge abdingbar sein sollen:

> „Das Gewerbegericht hat bisher stets den Standpunkt vertreten, daß Tarife auch über den Rahmen der Organisationen hinaus als Verkehrssitte gelten, falls die Mehrheit der Beteiligten den vertragschließenden Verbänden angehören. Es hat aber auch Tarifverträge für abdingbar gehalten. Damit entfällt die Möglichkeit, in dem Abschluß eines dem Tarif zuwiderlaufenden Arbeitsvertrags mit einem Nichtorganisierten eine Tarifverletzung zu finden. Aber auch, wenn die zwingende Natur des Tarifs durch Gesetz festgesetzt würde, würde er u. E. immer nur die Vertragsparteien und ihre Mitglieder untereinander binden, nicht aber ein Mitglied gegen dritte, der Gegenpartei nicht angehörige Personen."

Die Frage 4 zielt aber — und alle übrigen Gutachter haben sie auch in dem Sinne aufgefaßt — nicht darauf ab, ob die Vertragspartei gegenüber dritten, der Gegenpartei nicht angehörigen Außenseitern haften sollen, sondern ob sie für den tarifwidrigen Abschluß eines ihrer Mitglieder mit Außenseitern der durch solche Durchbrechung der tariflichen Ordnung geschädigten andren Tarifvertragspartei haften solle. Alle Anhänger der Abdingbarkeit der Tarifverträge geben im Gegensatz zu Breslau übrigens zu, daß jede Abdingung der Tarifnormen im Einzelarbeitsvertrage (nach unten), falls die Abdingung nicht ausdrücklich durch die paritätischen Tariforgane freigegeben ist, eine Verletzung des Tarifvertrags ist, die die Tarifvertragspartei, der der Abdingende angehört, nicht dulden darf.

[1]) Die Hirsch-Dunckerschen Gewerkvereine berufen sich auch in diesem Falle auf die Einzelhaftung der tarifwidrig handelnden Mitglieder.

schränken sich allerdings nicht auf den besonderen Fall des tarifwidrigen Verhaltens im Verkehr mit unorganisierten Arbeitern und Arbeitgebern, sondern enthalten eine allgemeine, zugleich die weiteren Unterfragen mitumfassende Antwort und sind drum zweckmäßiger dort mitzuteilen. Nur die christliche Gewerkschaft, der Gutenbergbund, hat seine Antwort eingehender gegliedert und auf Grund der Traditionen der Buchdruckertarifgemeinschaft seinen Standpunkt zu a) besonders umschrieben:

> „Dem Tarif nicht entsprechende Arbeitsverhältnisse einzelner Mitglieder der vertragschließenden Parteien mit außerhalb der Tarifgemeinschaft stehenden Einzelpersonen sind als gegen den Tarif verstoßend anzusehen. Die Festsetzung hierfür zu treffender Bestimmungen ist den Vertragsparteien zu überlassen, insbesondere auch die Vereinbarung über eine eventuelle Haftung aus solchen Tarifverstößen. Mit dem Tarifzwang darf ein bestimmter Organisationszwang nicht verbunden sein."

Die weiteren Unterfragen lauten: Soll eine Tarifvertragspartei für jede Verletzung des Tarifvertrags durch eines ihrer Mitglieder der Gegenpartei haften?

B IV. 4. b) (Dies) auch in dem Falle, in dem das Arbeitsverhältnis sich auf ein Gebiet außerhalb des engeren Tarifvertragsbezirks bezieht (Überlandarbeit, Montagearbeiten) oder die Organisation an dem betreffenden Orte noch schwach ist?

c) Auch in Fällen eines völligen Konjunkturumschwungs, einer grundlegenden Änderung der Produktionstechnik, des Streikens verwandter Berufsgruppen usw.? Oder sollen in solchen Fällen die Tarifschiedsstellen oder sonstige Tariforgane die Ermächtigung erhalten, von Einzelbestimmungen des Tarifvertrages zu entbinden?

Diejenigen Gutachter, die die Haftung bei der Hauptfrage 4a) verneint haben, falls die Parteien nicht ausdrücklich anderes vereinbart haben, gehen auf diese Unterfragen meist nicht besonders ein. Man wird ihren verneinenden Standpunkt aber sinngemäß auch auf diese Fälle beziehen müssen. Zu b) geben überhaupt

nur Hamburg und Prenner eine besonders formulierte Antwort, und zwar im Gegensatz zu ihrer Haftungsbejahung bei 4 a) (tarifwidriger Vereinbarung mit Unorganisierten) — wohl aus rein praktischen Erwägungen — in verneinendem Sinne. Bei Konjunkturumschwung (4 c) wollen Hamburg und Prenner und ebenso Flesch und wohl auch Hüttner die Entscheidung über die Haftungsbefreiung den Vereinbarungen der Parteien oder den Entscheidungen ihrer Tarifschiedsstellen von Fall zu Fall anheimgeben. Die schon erwähnten allgemeinen Erklärungen der Christlichen und der Freien Gewerkschaften lauten wie folgt.

Das Generalsekretariat der Christlichen Gewerkschaften sagt:

> (Die Haftung) „ergibt sich aus dem über die Haftung allgemein und über die absolute Friedenspflicht Gesagten. Ausnahmen von der Tarifvertragspflicht durch Schiedsspruch würden die Grundlagen des Tarifs erschüttern; bei völliger Veränderung der Voraussetzungen des in Kraft befindlichen Tarifverhältnisses kann wohl eine neue Einigung der Parteien erstrebt werden."

Der Gutenbergbund erläutert seine grundsätzlich ähnliche Stellungnahme wie bei a) so auch hier eingehender.

> „Eine Entbindung vom Tarif oder von einzelnen Bestimmungen desselben soll auch in den hier bezeichneten Fällen nicht gestattet sein. Die Zeitdauer, für welche die Lohntarife abgeschlossen werden, dürfte auch nach gesetzlicher Reglung des Tarifrechts eine begrenzte sein. Grundlegende Änderungen der Produktionstechnik werden immer beim Ablauf des Tarifvertrags bzw. beim Neuabschluß eines solchen in dem betreffenden Gewerbe ausreichende Berücksichtigung finden können. Die Zeiträume sind nicht so groß, daß eine solche Änderung in der Produktionstechnik sich durchzusetzen vermöchte. Der Tarifvertrag soll auch ein Schutzmittel gegen eine wilde Spekulation mit neu auftretenden Produktionsmitteln sein, wie der Tarifvertrag auch ein Instrument sein soll, die Tarifparteien gegen die rücksichtslose Ausnutzung der Konjunkturschwankungen zu schützen."

In bemerkenswerter Übereinstimmung mit diesen Ausführungen

des Gutenbergbundes steht die Erklärung der Generalkommission der Freien Gewerkschaften Deutschlands.

„Die Innehaltung des Vertrags darf bei einem Konjunkturniedergang nicht in Frage gestellt werden, weil gerade in diesen Zeiten die Arbeiter ein großes Interesse an der Aufrechterhaltung des Tarifs haben. Der Vertrag würde sofort an Bedeutung verlieren, wenn eine Abweichung in Zeiten wirtschaftlichen Niedergangs zugelassen würde, weil die notwendige Folge wäre, daß die Arbeiter ihrerseits bei dem Einsetzen einer günstigen Konjunktur über den Tarifvertrag hinausgehende Forderungen zu stellen und durchzuführen als ihr gutes Recht ansehen müßten. Der Zustand käme dann dem tariflosen gleich, bei dem dem Arbeiter nicht für eine bestimmte Frist Minimallöhne gesichert sind und der Unternehmer vor unsolider Konkurrenz keinen Schutz findet. Auch Änderungen in der Produktionstechnik können kein zwingender Grund sein, den Tarifvertrag aufzuheben oder zu ändern. Solche Änderungen in der Produktionstechnik treten in der Regel nicht so plötzlich auf, daß nicht beim Neuabschluß des Vertrages oder durch einen von beiden Teilen vereinbarten Nachtrag diesem Umstande Rechnung getragen werden könnte."

Die Hirsch-Dunckerschen Gewerkvereine berühren in ihrer Antwort weniger die rechtliche Seite der Frage, ob haftpflichtige Befolgung des Tarifvertrages in den genannten kritischen Fällen zu fordern oder zu verneinen sei, sondern mehr die praktische Frage, wie sich die Tarifvertragsparteien mit solchen kritischen Belastungsproben der Vertragstreue am besten abfinden können. Der Vorsitzende des Zentralverbandes Deutscher Gewerkvereine schreibt:

„Konjunkturrückgänge finden ihren Ausgleich in den Entlassungen. Ebenso bei grundlegenden Änderungen der Produktionstechnik. Eine Ermächtigung könnte erteilt werden bezüglich der Arbeitszeit; die Arbeitszeit des Tarifvertrags kann bis zur Hälfte herabgesetzt werden, um in Zeiten,

6*

> wie sie oben angedeutet wurden, alle Arbeiter weiter zu beschäftigen."

Immerhin läßt sich aus dieser Antwort der Schluß ziehen, daß die Hirsch-Dunckerschen Gewerkvereine besondere Vereinbarungen der beiden Tarifvertragsparteien, die die tarifliche Haftung (der Einzelmitglieder) qualitativ einengen, für zweckmäßig erachten. In den gutachtlichen Äußerungen des Vorsitzenden des H. D. Gewerkvereins der Maschinenbauer, Hartmann, die sich im übrigen mit denen des Verbandsvorsitzenden decken, findet sich auch der dahinzielende besondere Zusatz:

> „Eine Entbindung vom Vertrage halte ich nicht für angebracht, sofern sich nicht etwa beide Parteien ohne Kampf einigen."

Die Haftung kann natürlich nur den Verantwortlichen für das Verhalten treffen, für das er vernünftigerweise überhaupt eine Verantwortung übernehmen kann. Eine Verantwortung für alles und jedes, was sich ohne Zutun des Betreffenden in seinem Kreise ereignet, könnte leicht in einen Schicksalsfatalismus umschlagen, der statt das Pflichtbewußtsein für das Tun und Lassen zu schärfen, den Verantwortungsträger stumpf und ohnmächtig macht durch den Druck der ihm über seine Kraft hinaus aufgebürdeten Lasten. Von Massenparteien, wie sie im modernen Tarifvertragswesen täglich eine Rolle spielen, kann man nicht das Unmögliche verlangen, daß sie sich für das tariftreue Verhalten Tausender und aber Tausender in jedem Einzelfalle in dem Sinne verbürgen, daß keinerlei Tarifwidrigkeiten überhaupt vorkommen. Dafür kann niemand die Verantwortung übernehmen. Die sittliche Verantwortlichkeit einer großen Massenvertragspartei kann sich allein darauf erstrecken, daß sie, abgesehen davon, daß sie selbst keinen kollektiven Tarifbruch begeht, mit allen ihr zur Verfügung stehenden Mitteln ihre Anhänger zur Tariftreue anzuhalten und tarifwidrige Handlungen zu berichtigen, wieder gutzumachen bestrebt ist. Soll sich die rechtliche Haftung der Tarifvertragsparteien bei Tarifverletzungen auch nur in diesem Sinne auf die bewußte oder fahrlässige Unterlassung derartiger Korrektiv- und Zuchtmittel, die der Hauptpartei gegenüber ihren Mitgliedern im Falle des Tarifbruches

zur Verfügung stehen, beziehen? Diese Zucht- und Korrektivmittel sind allerdings vielseitig und in einzelnen Fällen in sehr verschiedener Form und Gradstärke anwendbar. Daher ist es auch denkbar, daß in der Praxis Zweifel über die Auswahl und die Anwendung dieser Mittel, wie sie zur Beseitigung tariflicher Mißstände geboten sind, entstehen und Streitigkeiten ausbrechen können darüber, ob eine Tarifpartei ihre Pflicht, die Tariftreue ihrer Mitglieder zu wahren, auch in genügendem Maße erfüllt hat.

Um solchen Streitigkeiten nach Möglichkeit vorzubeugen und rechtliche Klarheit zwischen den Parteien darüber zu schaffen, was die Tariftreue normalerweise von ihnen an Eingriffen bei tarifwidrigen Handlungen ihrer Mitglieder verlangt, erscheint die subsidiäre Feststellung solcher Pflichtmaßnahmen von Gesetzeswegen für den Fall, daß die Parteien nichts besonderes untereinander vereinbart haben, erörternswert. Deshalb richtet der Fragebogen die nachstehende Frage an die Gutachter:

B IV. 5. Welche Maßnahmen der am Tarifvertrage beteiligten Verbände gegenüber ihren Mitgliedern erscheinen genügend, um die Verbände bei Tarifverletzungen der einzelnen Mitglieder von der Haftung für Tarifuntreue gegenüber der Gegenpartei zu entlasten (Verweis, Unterstützungsentziehung, Buße, Ausschluß oder ähnliches)?

Alle Gutachter bis auf Flesch erklären sich zunächst im Sinne der obigen Ausführungen für die Zweckmäßigkeit, ja Notwendigkeit einer Regelung, die den Verbänden ermöglicht, sich von der Verantwortung für gewisse tarifwidrige Handlungen der Mitglieder zu befreien. Nach Flesch aber ist keine Maßnahme dafür genügend, denn jeder Verband müsse für die volle Tarifuntreue seiner Mitglieder haften, wenn der Tarifvertrag Wert haben solle. Unter den übrigen Gutachtern beschränkt Breslau die Haftungsentlastung auf die künftigen Schädigungen, während es die Ersatzpflicht für tatsächlich schon entstandenen Schaden unbedingt aufrecht hält.

„Durch Tarifuntreue bereits verursachter Schaden kann durch irgendwelche Maßregeln eines Verbandes gegen seine Mitglieder nicht mehr erledigt werden. Dagegen sind alle

angeführten Zwangsmittel bis zum völligen Ausschluß aus der Organisation zur Abwendung weiterer Schadensansprüche je nach der Art der Übertretung und ihrer Folgen denkbar."

Über die besondere Art und Auswahl der Maßnahmen zur Haftbefreiung äußern sich die Gutachter folgendermaßen. Crefeld will die Bestimmung der Maßnahmen den Verbänden überlassen. Hamburg hält Ausschluß für genügend, Hiller ist für Buße und Ausschluß; Hüttner will abstufen:

„Zunächst Verweis, sodann Unterstützungsentziehung, und als ultima ratio gegen Widerspenstige Ausschluß."

Ähnlich empfehlen auch Prenner und Waldmüller, die Maßnahmen nach dem Grad des Verschuldens (Häufigkeit und Schwere) zu richten, Waldmüller, indem er die Bußenordnung den Tarifinstanzen überweist:

„Zweckmäßig ist die Regelung dieser Frage im Tarifvertrag. Die Schwere der Strafe dürfte nach der Schwere der Verfehlung abzustufen und die Entscheidung im Einzelfall einem paritätischen Tarifschiedsgerichte zu überlassen sein."

Auch Wölbling erklärt es für Gegenstand des Tarifvereinsrechts, derartige Maßnahmen den beteiligten Verbänden ev. auch der Tarifgemeinschaft zur Auswahl zur Verfügung zu stellen". Aber er fügt hinzu:

„Sache der gerichtlichen Entscheidung ist es, ob sie von ihren Befugnissen einen genügenden Gebrauch gemacht haben."

Die Stellungnahme der Berufsvereine ist im allgemeinen auch: Abstufung der Zuchtmittel, je nach Vereinbarung der Parteien. Der Adav sagt: „Unterstützungsentziehung arbeiterseits, Ausschluß arbeitgeberseits."

Der Gutenbergbund schlägt vor:

„Bei leichten Vergehen Verweis oder Unterstützungsentziehung, bei schweren Ausschluß aus der Organisation, bei wiederholten schweren Fällen Ausschluß von der Tarifgemeinschaft für bestimmte Zeit."

Die Hirsch-Dunckerschen Gewerkvereine befürworten, obwohl sie ja eine Haftung des Verbandes für tarifwidriges Verhalten der Mitglieder ablehnen, dennoch ähnlich gestaffelte

Korrektivmaßnahmen wie der Gutenbergbund, nämlich „Unterstützungsentziehung, unter besonders schweren Fällen den Ausschluß aus der Organisation".

Bemerkenswert ist, daß das Generalsekretariat der christlichen Gewerkschaften, das die Vereinbarung der Zuchtmittel den Tarifvertragsparteien überlassen will, sich im allgemeinen nur von dem tatsächlichen Ausschluß die erforderliche Wirkung verspricht.

Ebenso, wie das Eingreifen der Tarifvertragsparteien bei vorkommenden Tarifverletzungen der Mitglieder laut der Gutachten zur oben besprochenen Frage kasuistisch geregelt werden kann, so ist für den unter B IV 2 allgemein erörterten Fall, daß die Parteien nur eine qualitativ beschränkte Haftung für besondere Tarifwidrigkeiten übernehmen sollen, auch eine kasuistische rechtliche Ordnung dieser Tarifverfehlungen zu erwägen. Soll das Gesetz den Tarifvertragsparteien solche kasuistische Ordnung vielleicht sogar zur Pflicht machen, um späteren rechtlichen Streitigkeiten vorzubeugen?

B IV. 6. Empfiehlt es sich, diejenigen einzelnen Tarifvertragsverletzungen, für welche die Parteien (Verband oder Mitglieder) in vollem oder beschränktem Maße der Gegenpartei haften sollen, bereits beim Abschluß des Tarifvertrags festzusetzen?

Fast kein Gutachten äußert sich rückhaltlos mit „Ja", da natürlich gegen jede kasuistische Aufzählung, die erschöpfend sein soll, gesetzes- und verwaltungstechnische Bedenken bestehen. So erklärt Hüttner ausdrücklich, daß eine erschöpfende Aufzählung immer etwas „mißliches habe", also eine Aufzählung „höchstens exemplifikativ" in Frage kommen dürfe. Ähnlich äußert sich der Adav und der „Gutenbergbund" der immerhin eine vielleicht „generelle" Aufzählung in Erwägung zieht: „Eine spezielle Aufzählung dürfte sich in der Praxis als unhaltbar erweisen."

Ganz verneinend äußern sich Bremen, Hamburg, Waldmüller und der H. D. Gewerkverein der Maschinenbauer, letzerer freilich nicht wie die vorgenannten aus juristischtechnischen Gründen, sondern aus tarifpolitischen Bedenken. Er

fürchtet nämlich, daß bei vertragsweiser Festsetzung einzelner Tarifvertragsverletzungen das Zustandekommen der meisten Tarifverträge scheitern würde.

Der Vorsitzende des Verbandes Deutscher Gewerkvereine (H.-D.) teilt auch diese Befürchtungen in gewissem Grade, betont aber trotzdem, daß „natürlich die vertragliche Festsetzung geschehen muß".

Selbst diejenigen Gutachter, die sich grundsätzlich gegen jede qualitative Haftungsbeschränkung ausgesprochen haben, also eigentlich eine besondere Aufzählung der einzelnen haftpflichtigen Tarifverletzungen für überflüssig ansehen könnten, halten eine derartige Aufzählung aus praktischen Gründen für „wünschenswert", so Crefeld und Breslau, letzeres mit dem Bedeuten:

> „um den Vertragsparteien die Folgen der Tarifuntreue klar vor Augen zu führen und jeden Zweifel auszuschließen."

Ferner empfehlen Flesch und im gewissen Sinne auch Hiller wenigstens vorherige Festsetzung derjenigen Ausnahmen, in denen statt der von ihnen geforderten generellen bedingungslosen Vollhaftung nur eine quantitativ beschränkte Haftung gelten soll. Prenner will außer diesen Fällen, die zu beschränkter Haftung Anlaß geben, aber auch eine vertragliche Festsetzung der einzelnen Tarifverletzungen, für die die betreffende Partei voll haften soll. Das Generalsekretariat der christlichen Gewerkschaften befürwortet ebenfalls eine solche Festsetzung, „wo und soweit sie möglich ist".

* * *

Als Anhang zu diesem Fragenkomplex, der sich auf die qualitative und quantitative Haftung der Tarifvertragsparteien aus Tarifvertragsverletzungen bezieht, die die Interessen der beiden Vertragsteile nur in ihrem gegenseitigen Verhältnisse schädigen können, erschien es nicht überflüssig, noch einer anderen Haftungsfrage zu gedenken, die nicht einer Vertragsverletzung einer Tarifpartei und nicht einem Schadensersatzanspruche der Gegenpartei entspringt, sondern sich im Gegenteil auf eine Kollektivhandlung bezieht, die von einer Tarifpartei zur Wahrung der

Tariftreue, zur Aufrechterhaltung und Durchsetzung der Tarifvertragsgebote gegenüber Tarifschädigern — oft mit Zustimmung der anderen Partei oder der Tarifinstanzen — unternommen wird, aber vielleicht einen unerlaubten Zwang in sich schließt. Es handelt sich hier nicht um eine vertragliche, sondern um eine deliktische Haftung, um eine kriminelle Verantwortung für „unerlaubte" Handlungen!

Wenigstens erachtet eine Reihe von Gerichtshöfen, wie ihre Rechtsprechung bis in die jüngste Zeit hinein erweist, hier eine unerlaubte Handlung für vorliegend, die nicht nur zum Schadenersatz verpflichtet, sondern auch nach dem § 153 GO. und den zugehörigen schärferen Paragraphen des Strafrechts geahndet werden muß. Das Vergehen soll in einer unerlaubten Anwendung der Zwangsmittel der Koalition bestehen, in einem rechtswidrigen Versuch, Tarifungetreue oder Tarifaußenseiter auf der Arbeiter- oder der Arbeitgeberseite durch Verruf, durch Streik- und Sperrandrohung, durch ehrenrührige Bezeichnung als „Tarifbrecher" zum Anschluß an die Tarifvereinbarung zu zwingen, oder gar eine Nötigung, ja einen Erpressungsversuch darstellen. Zwar begegnet diese Rechtsprechung seit langem der schärfsten Kritik und sie läßt sich auch mit neueren Reichsgerichtsentscheidungen nicht in Einklang bringen.*) Jedoch kommt sie immer wieder vor und trägt zur rechtlichen Unsicherheit der Tarifvertragspolitik, die naturgemäß mit den Kollektivmitteln der Vertragsparteien die Tarifgeltung durchzusetzen bestrebt sein muß, und zur Erschütterung der vertraglichen Bindekraft der Tarife, solange als zivilprozessuale Mittel keine Erfolgsgewißheit verbürgen, sehr erheblich bei. In diesem Zusammenhange erscheint es denn wohl angebracht, die Frage der deliktischen Haftung und kriminellen Verantwortung aus Kollektivhandlungen zur Förderung der Tarif-

---

*) Der 6. Zivilsenat des Reichsgerichts (Entscheidung vom 20. Januar 1910 Bd. 73, S. 92 ff.) und der 3. Straffenat des Reichsgerichts (Entscheidung vom 30. März 1912, 3. D. 219/12) haben es ausdrücklich bestätigt, daß Tarifvereinbarungen nicht von den Vorschriften des §§ 152, 153 GO. betroffen werden. Aber damit ist der willkürlichen Anwendung konkurrierender Strafrechtsparagraphen gegen Verruf, Sperrandrohung und sonstige kollektive Zuchtmittel noch kein Riegel vorgeschoben.

treue neben der Frage der Vertragshaftung zur Erörterung zu stellen. Und die Beantwortung, die jene Frage bei den Gutachtern gefunden hat, erweist es, daß ihre Aufwerfung am Schlusse der bisher besprochenen Fragenreihe als ein Bedürfnis der tarifrechtlichen Praxis weithin anerkannt ist.

B IV. 7. Halten Sie es angesichts dessen, daß die Rechtsprechung der unteren Gerichte gelegentlich noch im Tarifvertrag eine Koalition im Sinne der §§ 152, 153 GO. erblickt, und im Hinblick auf die dem § 253 StGB. in der Rechtsprechung gegebene Auslegung für angebracht, neben der Frage der vertraglichen Haftung aus Tarifbrüchen auch die Frage der deliktischen und kriminellen Verantwortlichkeit für die Anwendung von Machtmitteln in der Tarifvertragspolitik (Verrufung und Bestreikung tarifbrüchiger Arbeitgeber und Arbeiter) bei der gesetzlichen Ordnung des Tarifvertragsrechts ein für alle Mal zu klären?

Die ganz überwiegende Mehrzahl der Gutachter beantwortet die Frage mit einem vollen „Ja". Und die drei Gutachter, die abweichen, begründen ihre verneinende Antwort mit der optimistischen Auffassung, daß die der kollektiven Tarifzucht feindliche Rechtsprechung doch fast überwunden oder ihre Überwindung nur noch eine Frage der Zeit sei. So meint Hiller: „Die Frage ist jetzt geklärt". Hüttner spricht die Erwartung aus:

> „Es ist wohl anzunehmen, daß bei fortschreitender Erkenntnis des Tarifvertragswesens derartig fehlgehende Urteilssprüche allmählich verschwinden werden, zumal sie doch nur recht vereinzelt vorkommen."

Und Breslau hofft von dem kommenden Tarifvertragsgesetz die heilende Wirkung:

> „Der Erlaß eines Gesetzes über den Tarifvertrag und die Verhandlungen darüber könnten doch keinen Zweifel belassen, daß der Tarifabschluß nicht lediglich eine Koalition im Sinne der §§ 152, 153 GO. darstellt und daß die Erzwingung der Durchführung des Tarifs nicht schon an sich ein Delikt ist."

Die Notwendigkeit einer besonderen gesetzlichen Klärung des zweifelhaften Rechts zu tariflichen Zuchtmitteln betonen, wie gesagt, alle übrigen Gutachter; einige der gewerkschaftlichen Vertreter mit besonders nachdrücklichen Ausführungen. So erklären die Gutachter aus dem Hirsch-Dunckerschen Lager:

„Bricht ein Arbeitgeber den Tarif, so muß den Arbeitern, die hierdurch geschädigt werden, das Streikrecht und die Sperre zugestanden werden. Tarifbrüchige Arbeiter müssen es sich gefallen lassen, wenn die Arbeitgeber sie aussperren."

„Ein tarifbrüchiger Arbeiter muß als solcher offensichtlich bezeichnet werden dürfen."

Der Gutenbergbund, der es als „notwendig" erachtet, „daß die genannten Machtmittel im Tarifvertragsrecht als Repressivmaßnahmen gegen Tarifbruch dem Einfluß der §§ 152 und 153 der GO. entzogen werden", denkt aber auch an die Grenzen dieser Zuchtpolitik und empfiehlt zur Verhütung von Mißbräuchen:

„Entsprechende Schutzbestimmungen gegen frivole oder fahrlässige Anwendung könnten im Tarifrecht vorgesehen werden."

Eine eigene Stellung nimmt Flesch ein infolge seiner arbeitsrechtlichen Grundanschauung, daß die tarifvertragliche Regelung der Arbeitsbedingungen nur eine vorbereitende Stufe zu einer immer umfassenderen öffentlich-rechtlichen Ordnung des Arbeitsvertragsverkehr zwischen Arbeitgebern und Arbeitern bilde. So gibt Flesch seiner bejahenden Antwort auf die Frage B IV 7 folgende grundsätzliche Begründung:

„Dies scheint geradezu unerläßlich, da es kaum irgendwelche Rechtshandlungen gibt, die mehr in die Rechtssphäre Dritter eingreifen als die Aufhebung von Arbeitsverträgen oder der Ausschluß vom Arbeitsvertrag. Gerade hier zeigt sich, daß das Arbeitsverhältnis vertraglich nicht genügend geordnet werden kann; weder durch Individualvertrag noch durch Kollektivvertrag. Die öffentlichrechtliche Regelung der Möglichkeit (facultas, nicht ius) der Auflösung von Arbeitsverträgen ist ein Problem, das an Wichtigkeit der Regelung des Tarifvertrags mindestens gleichsteht."

Abdingbarkeit.

Wie sich bei der Aussprache über die allgemeinen Vorfragen ergab, weichen die Ansichten mindestens eines Teils der Gutachter in dem Punkte wesentlich voneinander ab, welcher Aufgabe der gesetzlichen Reglung, der Haftung oder der Abdingbarkeit, die größere Wichtigkeit beizumessen sei, und in welcher der beiden strittigen Materien man allenfalls auch ohne gesetzgeberischen Eingriff auskommen, also es bei dem bisherigen labilen Rechtszustande bewenden lassen könne. Daher gruppieren sich die Gutachter bei der Beantwortung des jetzt zu erörternden Abdingbarkeitsproblems vielfach anders als bei dem Haftungsproblem, obgleich, wie in der einleitenden Abhandlung über den geltenden Tarifrechtszustand dargelegt wurde, mannigfache innere Zusammenhänge zwischen Haftung und Abdingbarkeit bestehen und das Haftungsproblem in seiner praktischen Lösung jedenfalls durch eine rechtliche Zulassung der Abdingbarkeit, d. h. der Abweichung vom Tarif bis zur bewußt tarifwidrigen Umgehung, außerordentlich kompliziert und erschwert wird. Während die eine größere Gruppe der Gutachter sich bei ihren Meinungsäußerungen zur Abdingbarkeitsfrage von diesem Gesichtspunkt leiten läßt, kommt bei der anderen Gruppe die Überzeugung stärker zum Ausdruck, daß auch die individuelle Vertragsfreiheit und -sicherheit und die Anpassung des Tarifvertrags an Sonderverhältnisse berücksichtigt werden müsse.

Der Fragebogen zielt zunächst auf die Erörterung des Problems, ob Personen, die durch Zugehörigkeit zu einer tarifvertragsschließenden Partei sich auf bestimmte Normen verpflichtet haben, also nur unter Tarifvertragsbruch in den tariflich geregelten Punkten anderes vereinbaren können, dennoch auf Grund allgemeiner

Prinzipien des Bürgerlichen Rechts nach wie vor die Vertragsfreiheit als ein unveräußerliches Gut mit unbeschränkter Rechtsgeltung für sich in Anspruch nehmen dürfen; und er wirft angesichts der vielfältigen Bejahung dieses Rechtes die Frage auf, ob dadurch nicht die Tendenz des Tarifvertrags, sozialer Unterbietung in den Vertragskreisen zu steuern, rechtlich so schwer gelähmt und Treu und Glauben im Tarifvertragsverkehr so gefährlich verletzt werden, daß dem durch Gesetz ein Riegel vorgeschoben werden müsse.

C. 1. Halten Sie es mit Treu und Glauben im Tarifvertragswesen und mit dessen ganzem Zweck für vereinbar, daß tarifgebundene Personen bei Abschluß eines Einzelarbeitsvertrages

a) mit einer ebenfalls tarifgebundenen Person

b) mit einer nichttarifgebundenen Person

tarifwidrige Verabredungen treffen und so die Vorschriften des Tarifvertrags in einzelnen Punkten rechtsgültig „abdingen“?

2. Halten Sie eine Gesetzesbestimmung, welche diese zur Zeit von der Mehrheit der Gerichte anerkannte Abdingbarkeit beseitigt, für notwendig?

Die erste Frage nach der Loyalität der Abdingung und ihrer Vereinbarkeit mit dem Tarifvertragszweck wird von allen Gutachtern, mit Ausnahme von Breslau, Flesch und Hamburg, entschieden verneint. Flesch gibt für sein abweichendes „Ja“ keinen Grund an. Hamburg führt aus:

> „Der Zweck des Tarifvertrags ist doch nur der, daß mangels besonderer anderweiter Vereinbarung die Bestimmungen des Tarifs gelten sollen. Weiter gehen ja nicht einmal die allermeisten gesetzlichen Bestimmungen des Privatrechts.“

Breslau glaubt unter Hinweis auf die zurzeit vorherrschende Rechtsprechung, die die Abdingung von Tarifverträgen für rechtlich zulässig erklärt, die Frage unter C 1 verneinen zu sollen. Ja, es kann, wie es schon früher unter B IV 4 erklärt hat, angesichts dieser Rechtsprechungspraxis in dem Abschluß

eines dem Tarif zuwiderlaufenden Arbeitsvertrages mit einem Nichtorganisierten nicht einmal eine Tarifverletzung finden. Nur für den Fall, daß die Parteien ausdrücklich die Unabdingbarkeit vereinbart haben, sieht Breslau in einer trotzdem erfolgenden Abdingung, „einen Verstoß der in Betracht kommenden Vertragspartei den Pflichten ihrer eigenen Organisation gegenüber"; die rechtliche Zulässigkeit der Abdingung hält Breslau aber auch in diesem Falle nach geltendem Recht für gegeben. Daß Breslau gleichwohl eine Rechtsreform fordert, wird bei der Erörterung von C 2 im Zusammenhang mitgeteilt.

Waldmüller und Wölbling, die die Abdingung auch nicht mit Treu und Glauben der Tarifvertragsparteien vereinbaren können, erachten diese Feststellung jedoch als unwesentlich für die grundsätzliche Entscheidung, ob die Abdingbarkeit anerkannt oder unterbunden werden soll.

Auf die Unterscheidung, ob die tarifwidrige Abdingung mit tarifgebundenen oder ungebundenen Personen erfolgt, gehen von allen Gutachtern nur Breslau und Wilden ein; Breslau, indem es unter Hinweis auf seine oben angeführte Antwort zu B IV 4 in beiden Fällen die derzeitige rechtliche Zulässigkeit betont, Wilden, indem er tarifwidrige Abdingungen nur mit nicht-tarifgebundenen Personen für zulässig ansehen möchte.

Die Notwendigkeit einer gesetzlichen Änderung der gegenwärtigen Rechtsprechungsmaximen wird trotz der hier und da gegen die Abdingbarkeit sehr nachsichtigen Äußerungen von der überwiegenden Zahl der Gutachter anerkannt. Nur Flesch, Hamburg, Hiller und Waldmüller verneinen die Notwendigkeit. Die Ansichten der rheinischen Gewerbegerichte, in deren Namen Crefeld sonst ein einheitliches Votum abgegeben hat, sind in diesem Punkte geteilt, obwohl sie alle die Abdingbarkeit für unvereinbar mit Treu und Glauben im Tarifvertragswesen und mit dessen Zwecken erklären. Hiller und Waldmüller, die die gleiche Erklärung abgegeben haben, verschränken ihre ablehnende Haltung gegen eine gesetzliche Reform in folgender Weise.

Nach Hiller soll die Abdingung nur „in besonders zu rechtfertigenden Einzelfällen zulässig sein", deren Tat-

bestände sich „allerdings nicht im voraus (behufs ihrer Aufnahme in die Einzelarbeitsverträge) feststellen“ ließen.

Waldmüller aber sagt allgemein, indem er die Interessen der individuellen Vertragsfreiheit denen der kollektiven Vertragssicherheit voranstellt:

> „Volenti non fit iniuria. Der tarifwidrige Arbeitsvertrag bleibt gültig zwischen den Abschließenden. Wenn die übrigen Tarifvertragsparteien durch den Tarifbruch geschädigt sind, können sie gegen den Tarifbrüchigen ihren Schaden einklagen, eventuell die nach B III 4 im Vertrag vereinbarte Konventionalstrafe oder eine vom Gericht festzusetzende Buße verlangen. Damit sind sämtliche folgende Fragen beantwortet.“

Allerdings fügt Waldmüller später unter C 3 a hinzu, daß „das Gesetz auf jeden Tarifbruch eine vom Richter festzusetzende Buße androhen mag“, wenn nicht die Parteien selbst im Tarifvertrage Konventionalstrafen für tarifwidrige Abdingung vorgesehen haben.

Mit besonderer Entschiedenheit treten auf der anderen Seite für eine gesetzliche Reform der Abdingbarkeit Hüttner, Prenner und die Gewerkschaften ein, soweit sie nicht nach geltendem Recht die Abdingbarkeitsgefahren für überwindbar erachten. Prenner erachtet sie sogar „als die dringendste Reform innerhalb des Tarifvertragsrechts“ und Hüttner begrüßt sie als „das einfachste Mittel, um dem gegenwärtigen Zustande ein Ende zu machen“.

Auch Breslau, das, wie oben gezeigt, vom rein juristischen Standpunkte die Abdingbarkeit nicht verdammen mag, spricht doch vom sozialpolitischen Standpunkte ein entschiedenes Wort für die gesetzliche Reform:

> „Wenn die Tarifverträge aber einen Wert für tatsächlichen Frieden während der Tarifdauer haben sollen, würde kaum etwas anderes übrig bleiben, als ihnen zwingendes Recht anzueignen.“

Die Hirsch-Dunckerschen Gewerkvereine fordern kurzerhand zwingendes Recht für die Tarifverträge und gesetzliches Verbot aller Abdingungen, weil solche „den Wert der Tarifverträge

zweifellos in Frage stellen" und überhaupt „dem Tarifgedanken schaden".

Der Gutenbergbund erklärt eine die Abdingbarkeit beseitigende Gesetzesbestimmung „im Tarifrecht als unbedingt notwendig, da durch die Anerkennung der Abdingbarkeit auch die Kraft des Tarifvertrags gebrochen würde". Aber, fährt er fort, „zurzeit dürfte es sich als ausreichend erweisen, wenn darauf hingewirkt würde, daß eine eigenmächtige Abdingung des Tarifvertrags als Vertragsbruch angesehen und beurteilt wird."

Auch das Generalsekretariat der christlichen Gewerkschaften erhofft von dieser rechtlichen Beurteilung der Abdingung als Tarifvertragsbruchs schon nach geltendem Recht hinreichende Abhilfe, „allenfalls würde es genügen (in einer Gesetzesbestimmung) nach dem Vorschlage Prenners darauf hinzuweisen, daß die Abdingung als Verstoß gegen die guten Sitten erscheinen kann"; doch sollte diese Gesetzesbestimmung nachgiebigen Rechtes sein.

Endlich erklärt die Generalkommission der Gewerkschaften die Abdingbarkeit des Tarifvertrags, außer in den im Vertrage selbst vorgesehenen Fällen, für so unvereinbar mit dessen Wesen und Rechtssinn, daß sie schon nach dem bestehenden Gesetzesrecht unhaltbar sein müsse. Das zusammenfassende Gutachten der Generalkommission zu der ganzen Frage lautet wörtlich:

> „Die Frage, ob es zulässig sein soll, die Abdingbarkeit des Tarifvertrags zu gestatten, ist zu verneinen. Dabei wird man allerdings von der Ansicht ausgehen müssen, daß der Tarifvertrag nur den Mindestlohn und die Mindestarbeitsbedingungen festlegen soll. Der Vertrag selbst kann Vorsorge treffen, daß man für invalide, in ihrer Erwerbsfähigkeit beeinträchtigte Arbeiter besondere Festsetzungen vornimmt, wie es heute auch vielfach in Tarifverträgen geschieht. Soweit ein Akkordtarif vereinbart ist, erübrigt sich das Zuständnis, da geringere Leistungsfähigkeit hier im Lohn zum Ausdruck kommt. Den heute in der Rechtsprechung vielfache ingenommenen Standpunkt, daß die Abdingbarkeit des Vertrages zulässig ist, halten wir mit dem Wesen

des Tarifvertrags für unvereinbar und auch nach den gegenwärtigen gesetzlichen Bestimmungen für unhaltbar."

Es sind mancherlei Wege denkbar, wie die Gesetzgebung der Abdingung der Tarifverträge in schärferem oder milderem Grade steuern kann, und auch zum Teil schon in der rechtswissenschaftlichen Literatur erörtert worden. Der Fragebogen bezweckt durch seine Fragen C 3 a—d, daß nun vor allem aus der Praxis heraus diese verschiedenen Möglichkeiten gutachtlich beleuchtet und bewertet werden.

C. 3. Soll die etwaige Gesetzesänderung derart erfolgen, daß jeder tarifwidrige Arbeitsvertragsschluß im Geltungsbereiche des Tarifvertrags

a) verboten wird (etwa unter Strafandrohung)?

b) für unwirksam erklärt und der tarifwidrige Arbeitsvertrag selbsttätig durch die an seine Stelle tretenden Tarifvertragsbestimmungen ersetzt wird (automatische Wirkung des Tarifvertrags)?

c) für jederzeit (fristlos) lösbar erklärt wird?

d) für anfechtbar seitens der beteiligten Arbeitsvertragsteile (oder eines von ihnen) erklärt wird mit der Wirkung, daß Nachforderungen auf Grund der Tarifvertragssätze erhoben werden können?

Ein förmliches gesetzliches Verbot der Abdingung findet außer bei den Hirsch-Dunckerschen Gutachtern und dem Gutenbergbund keinen Beifall. Breslau ist zwar auch für ein Verbot, aber seine Verletzung soll nicht den ganzen Tarifvertrag schlechthin nichtig machen. Der Standpunkt Breslaus wird also umschrieben:

„Wenn die Haftung der Verbände für Innehaltung des Tarifs und die Haftung der Mitglieder dem Verbande gegenüber, endlich die Art der Haftung ausreichend geregelt werden, erübrigt sich eine Strafbestimmung wegen Tarifverletzungen, die an sich kein Delikt darstellt. Dagegen wird festzustellen sein, daß dem Tarife zuwiderlaufende Abreden verboten und deshalb nichtig sind. Inwieweit dann der ganze Arbeitsvertrag nichtig ist, bestimmt sich aus § 130 BGB. Ihn in jedem Falle abweichender Vereinbarung — auch unbedeutender

Nebenbestimmungen — für fristlos lösbar zu erklären, wäre eine zwecklose Härte, die sich gelegentlich auch gegen den Arbeitnehmer richten könnte. Es würde der zwingenden Natur des Tarifs entsprechen, Nachforderung tariflicher Leistung zuzulassen."

Für das nächst dem gesetzlichen Verbot schärfste Mittel zur Unabdingbarerklärung, das jeden Arbeitsvertrag tarifgebundener Personen automatisch tarifrecht gestaltet, sprechen sich Bremen, Hüttner, Prenner und der Adav aus. Auch der Gutenbergbund und die Hirsch-Dunckerschen Gutachter sind, falls das einfache Verbot nicht zu erreichen, für die zwingende automatische Rechtswirkung. Für jederzeitige, fristlose Lösbarkeit der Tarifverträge entscheidet sich allein Wölbling, und zwar mit folgender Begründung, die seine Ansicht über die anderen Abwehrmittel dartut und erweist, daß Wölbling keineswegs grundsätzlich für die Unabdingbarkeit plädiert. Wölbling bemerkt:

zu 3 a) „Allerhöchstens bei gemeingefährlichen Abweichungen, in welchem Falle unter Umständen aber schon das bestehende Strafrecht ausreicht."

zu 3 b) „Das ist trotz vorliegender gesetzgeberischer Versuche undurchführbar und wird in der Praxis auch von den Anhängern der Unabdingbarkeit nicht durchgeführt."

zu 3 d) „Die Konsequenz ist aus dem Grunde zu b) zu verneinen; denn sie bedeutete die Unabdingbarkeit."

Die Anfechtbarkeit im Sinne der Frage 3 d befürwortet nur Crefeld für sich; die Ansichten der übrigen niederrheinischen Gewerbegerichte, die sonst durch Crefeld vertreten werden, sind bei den Fragen unter C 3 geteilt.

Die allgemein gehaltenen Erklärungen des christlichen Generalsekretariats und der Generalkommission, die mit Hilfe des Gute-Sitten-Paragraphs schon nach bestehendem Recht der Schwierigkeiten der Abdingbarkeitsfrage Herr zu werden meinen, sind oben bei b 2 mitgeteilt.

Das grundsätzliche Bekenntnis zur Unabdingbarkeit schließt nicht aus, daß in einzelnen Punkten des Arbeitverkehrs zwischen tarifgebundenem Arbeitgeber und Arbeiter dennoch Abweichungen

von der Tarifregel gestattet werden, um den Tarifvertrag nicht zu einer völlig starren Form zu machen, die unabwendlichen individuellen Notwendigkeiten nicht elastisch zu folgen vermöchte. Da diese ausnahmsweisen Abweichungen nicht der Willkür der einzelnen Tarifanhänger überlassen werden dürfen, so bedarf es also der Aufstellung gewisser Gesichtspunkte für die Ausnahmehandhabung.

C. 4. Unter welchen besonderen Umständen sollen bei grundsätzlicher „Unabdingbarkeit" Tarifverträge im Einzelarbeitsvertrag abgedungen werden können?

Unter allen Umständen verneinen Crefeld, Prenner, der Adav und die Hirsch-Dunckerschen Gewerkvereine die Zulässigkeit solcher Abdingungsausnahmen. Dagegen erkennen Hüttner, Breslau, der Gutenbergbund und die Generalkommission der Gewerkschaften besondere, die Abdingung rechtfertigende Umstände bei grundsätzlicher Unabdingbarkeit an, nämlich: Minderleistungsfähigkeit infolge Alters, Krankheit und Invalidität. Breslau will außerdem Sondervereinbarungen zulassen: für gelernte Arbeiter im ersten Jahre nach vollendeter Lehrzeit und für jugendliche ungelernte Arbeiter. Noch weitere Abdingungsgründe stellt Hüttner auf, nämlich — außer Minderleistungsfähigkeit infolge Jugend — Arbeiten unter außerordentlichen Verhältnissen, z. B. bei plötzlichem außerordentlichen Konjunkturumschwung, bei wirtschaftlichen Krisen und Produktionseinschränkungen, die sonst zu Arbeiterentlassungen führen würden. Dabei betonen allerdings diese und anderen Gutachter nachdrücklich, daß für solche Fälle beim Abschluß des Tarifvertrags scharf umgrenzte Bestimmungen getroffen werden sollen.

> „Diese Bestimmungen sollen nur von den vertragschließenden Parteien bei Neuvereinbarung bzw. beim Wiederabschluß des Vertrages einer Korrektur unterworfen werden dürfen. Eventuell: Jeder Einzelfall bedarf der Zustimmung der ausführenden Tarifbehörde„ (Gutenbergbund).

Als zweckmäßig empfiehlt auch Hüttner die Zustimmung der Tarifschiedsstelle.

Und ebenso Wölbling:

> „Mit Zustimmung des Tarifamts, wenn der Tarifvertrag

7*

nichts anderes besagt, dürfen — nicht können — Abweichungen verabredet werden."

Flesch begrenzt die Abdingbarkeit nach folgenden Gesichtspunkten:

> „Formell — nur durch schriftliche Einzelverträge unter genauer Angabe der abzudingenden Tarifnormen. Materiell — nur für bestimmte genau zu bezeichnende Arbeiten; oder nur für Arbeiter, deren Arbeitsfähigkeit beschränkt ist oder denen höhere als die tariflichen Lohnbedingungen bewilligt werden sollen."

Diese letztere Bemerkung, daß Abdingungen des Tarifvertrags „nach oben hin" durch Vereinbarung höherer Löhne und anderer Punkte, die den Arbeiter gegenüber den Tarifnormen besser stellen, zulässig sein sollen, wird auch von Bremen und der Generalkommission unterstrichen. Indem die Generalkommission die Frage, ob die Abdingbarkeit des Tarifvertrags gestattet werden darf, rund verneint, fügt sie nämlich erläuternd hinzu:

> „Dabei wird man allerdings von der Ansicht ausgehen müssen, daß der Tarifvertrag nur den Mindestlohn und die Mindestarbeitsbedingungen festlegen soll."

Daß die Festlegung von Mindestnormen überhaupt das Wesen des Tarifvertrags ausmacht, weil er der Unterbietung auf dem Arbeitsmarkt steuern will, also Vereinbarungen übertariflicher Arbeitsbedingungen ohne kollektiven Zwang gar nicht vom Tarifvertrag berührt werden, ist wohl heutzutage allgemein anerkannt. Daher sind derartige Sondervereinbarungen (in Deutschland wenigstens) nicht unter die Abdingbarkeitsfrage zu rechnen.

In der Tarifpraxis hat sich herausgestellt, daß tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeiter beim Abschluß eines Einzelarbeitsvertrags miteinander öfters aus Unachtsamkeit oder infolge von Auslegungszweifeln etwas Tarifwidriges vereinbaren oder die Zulässigkeit der Abweichung vom Tarif in diesem oder jenem Nebenpunkt gutgläubig voraussetzen, obwohl sie grundsätzlich die Tariftreue wahren wollten. Hier wird also unwissentlich eine tarifliche Abdingung vorgenommen im Gegensatz zur bewußten Tarifver-

letzung derer, die aus egoistischen Motiven sich über den Tarif hinwegsetzen.

C. 5. Soll ein Unterschied zwischen wissentlich und unwissentlich tarifwidriger Vereinbarung gemacht werden?

Für eine Unterscheidung in der rechtlichen Behandlung zwischen wissentlich und unwissentlich tarifwidrigen Vereinbarungen treten ein Flesch, Hiller, Hüttner, Waldmüller, Wölbling, der Adav und der Gutenbergbund.

Waldmüller und der Gutenbergbund, die sich in der Abdingungsfrage sonst grundsätzlich gegenüberstehen, erläutern ihre Unterscheidung zwischen wissentlich und unwissentlich tarifwidrigen Vereinbarungen dahin, daß nur erstere als Tarifverletzung zu beurteilen wäre.

Waldmüller zieht daraus zugleich den Schluß, daß unwissentliche tarifwidrige Vereinbarungen nicht als Tarifuntreue anzusprechen seien, die mit Schadensersatzansprüchen, Konventionalstrafe oder Buße bedroht würde, während wissentliche Abdingung Tarifbruch darstelle.

Flesch will unwissentlich tarifwidrige Vereinbarungen ohne weiteres durch tarifgemäße ersetzen. Hüttner, der infolge seines Eintretens für automatische Rechtswirkung der Tarifverträge Fleschs Forderung unterschreiben muß, glaubt, daß, wenn beide Teile wissentlich tarifwidrige Vereinbarungen träfen, die automatische Wirkung nicht eintreten könne. In letzterem Falle müßten erst die Arbeitsvertragsparteien unter Anwendung der zu B IV 5 erwähnten Mittel gezwungen werden, tarifgemäße Vereinbarungen zu treffen. Wölbling verweist hinsichtlich der Behandlung wissentlicher und unwissentlicher tarifwidriger Vereinbarungen auf „die aus dem bestehenden Rechte sich ergebenden Unterschiede“, während Breslau umgekehrt behauptet, daß „ein solcher Unterschied doch auch sonst im bürgerlichen Recht nicht gemacht wird“.

Hamburg und das Generalsekretariat der christlichen Gewerkschaften halten es für zweckmäßig, die einzelnen Bestimmungen über die Behandlung wissentlich oder unwissentlich tarifwidriger Vereinbarungen einer Reglung der beiden Tarifvertrags-

parteien und der Reglung zwischen jeder Haupttarifpartei mit ihren Mitgliedern zu überlassen.

Keine Unterscheidung zwischen wissentlicher und unwissentlicher Tarifwidrigkeit wollen, außer dem schon oben genannten Breslau, Bremen, Prenner und die Hirsch-Dunckerschen Gewerkschaften gelten lassen.

Bei der wissentlichen Tarifabdingung hat man ferner die üble Erfahrung gemacht, daß sie gelegentlich von Arbeitern, die, um eine Stelle zu bekommen, sich zu jeder Bedingung anbieten, mit dem Hintergedanken vorgenommen wird, hernach unter Berufung auf die Tarifwidrigkeit den Arbeitsvertrag für unsittlich und nichtig zu erklären, den tariflichen Lohn nachzufordern oder die tarifliche Kündigungsfrist zu beanspruchen oder ähnliches sonst. Wie ist mit diesen Tarifspekulanten zu verfahren?

C. 6. **Soll der Teil, welcher wissentlich oder absichtlich, z. B. um tariftreue Kollegen zu schädigen oder aus einer Stelle zu bringen, einen tarifwidrigen Arbeitsvertrag abschließt, den Unterschied zwischen dem hier vereinbarten und dem tariflichen Lohn einklagen dürfen oder soll der Unterschied dem verletzten Verbande zufallen?**

Keiner der Gutachter gesteht dem Tarifspekulanten ein Recht auf nachträgliche Zubilligung des tariflichen Vorteils zu, vielmehr beanspruchen die meisten Gutachter den Unterschied zwischen dem vereinbarten und tariflichen Lohn für den verletzten Verband (Bremen, Crefeld, Flesch, Hamburg, Prenner); und der Gutenbergbund wünscht, daß „die Lohndifferenz oder eine eventuell von den Tarifinstanzen festzusetzende Buße für Zwecke der Tarifgemeinschaft eingezogen werden soll“. Die Hirsch-Dunckerschen Gewerkvereine erklären infolge ihrer grundsätzlichen Stellungnahme gegen Verbandsberechtigungen und -verpflichtungen aus dem Tarifvertrage:

> „Das Klagerecht gegen solche Schädigungen soll den betroffenen Kollegen eingeräumt werden und ihnen soll auch die Differerenz zugute kommen.“

Wölbling freilich gibt zu bedenken, daß der Klageanspruch

der geschädigten Dritten, des Verbandes oder der Kollegen, wohl kaum praktische Bedeutung erlangen würde. Denn:

> „Wenn der Unterschied dem Verbande zufällt, wird der Einzelne ihn nicht einklagen. Der Schaden des Verbandes wird bei richtiger Auffassung den Unterschied meist übersteigen."

Und Breslau macht aus der Praxis heraus folgende Einwendung gegen den Verbandsanspruch bei Abdingungsspekulationen der Mitglieder:

> „Das Haupttarifamt für das Malergewerbe hat einen Grundsatz dahin aufgestellt, daß im Falle untertariflicher Lohnfestsetzungen die Differenz dem Verbande, welchem der Tarifuntreue angehört, zufalle. Auf Grund dieser Feststellung sind wiederholt Verurteilungen von Arbeitgebern erfolgt. Die Arbeitnehmer waren damit offensichtlich unzufrieden. Der Grundsatz erscheint auch nicht unbedenklich, da er den Verbänden eine zu große Machtstellung einräumt."

Das Generalsekretariat der christlichen Gewerkschaften erklärt darum, ganz entsprechend seinem grundsätzlichen Standpunkte, die tarifrechtliche Autonomie der vertragschließenden Verbände sei möglichst auszudehnen, so daß auch die Bestimmungen über den Anspruch auf das Spekulationsplus Sache der betreffenden Vertragsparteien seien.

Hüttner will allem Anschein nach die ganze Frage durch gewerkschaftliche Zuchtmittel erledigt wissen, da er auf diese unter B IV 5 erörterten Dinge verweist.

Vielleicht die schwierigste Frage, die aus der tarifwidrigen Abdingung infolge der verwickelten Beziehungen zwischen Tarifanhängern und eigener Tarifpartei einerseits und gegenüberstehender Tarifpartei andererseits entspringt, greift wieder in das Haftungsproblem hinüber. Durch die tarifwidrige Abdingung — wie überhaupt durch jeden Tarifbruch — werden sowohl die tariflichen Interessen der eigenen Tarifpartei als auch die der Gegenpartei und natürlich auch der einzelnen Mitglieder hüben und drüben verletzt. Es ist aber praktisch schwer auszudenken, daß nun jedes verletzte Parteielement auf beiden Seiten sein Erfüllungs=

oder Schadensersatzinteresse gegen die tarifwidrig handelnden Abdinger geltend mache. Welcher Ausweg ist hier zu wählen?

C. 7. Wie sollen allgemein die tarifgebundenen Personen, die tarifwidrige Arbeitsverträge schließen, gegenüber

a) den beiden Tarifvertragsparteien

b) den Einzelmitgliedern ihrer Tarifvertragsparteien, die durch die Abdingung in ihren Interessen geschädigt werden, haften?

Die gutachtlichen Antworten spiegeln die ganze Verwickeltheit der Frage wieder, denn sie bewegen sich in sehr verschieden laufenden Geleisen, gemäß den verschiedenen Standpunkten, die die Gutachter oben bei der Haftungsfrage allgemein eingenommen haben (vgl. S. 61 ff.). Prenner spricht allen geschädigten Parteielementen Haftungsansprüche bei tarifwidriger Abdingung zu. Wölbling schließt sich dem allem Anschein nach an, da er zu a) und b) zusammen antwortet, daß die Haftung „in voller Höhe des Schadens, dessen Minimum gesetzlich gleich der Differenz zu C 6 festgestellt werden kann“ erfolgen soll.

Andere Gutachter gliedern ihre Antworten nach a) und b). So empfiehlt Bremen: zu a) „Ersatz des dem Verbande entstandenen Schadens ev. Konventionalstrafe“; zu b) „Beschränkung auf den nachweisbaren Schaden; und Hamburg: zu a) „Konventionalstrafen“; b) „überhaupt nicht; es wird Sache des Verbandes sein, aus den eingezogenen Konventionalstrafen die geschädigten Mitglieder zu entschädigen“. Flesch: zu a) „nach Maßgabe des Tarifvertrags“; zu b) „nach Maßgabe der allgemeinen Vorschriften über rechtswidrige Vermögensschädigung“.

Breslau bezieht sich ausdrücklich auf seinen früher bei der allgemeinen Erörterung der Haftungsfrage dargelegten Standpunkt hinsichtlich der Haftung der tarifgebundenen Personen ihren Verbänden gegenüber. Für die Schadensersatzpflicht den Mitgliedern des eigenen Verbandes gegenüber aber erachtet Breslau bei zwingendem Charakter des Tarifvertrags die Vorschriften des BGB. über die Haftung aus unerlaubten Handlungen (§ 823 Abs. 2 BGB.) für eine ausreichende Reglung.

Auf die allgemeinen gesetzlichen Vorschriften verweisen für

beide Punkte a) und b) Crefeld und die Hirsch-Duncker-schen Gewerkvereine. Das Generalsekretariat der Christlichen Gewerkschaften befürwortet wiederum die autonome Reglung durch die Vertragsparteien.

Mehr und mehr hat sich in der tariflichen Rechtsprechung der Gewerbegerichte die Übung herausgebildet, dem Tarifvertrage oder mindestens einzelnen seiner Normen (Kündigungsfrist, Zuschlagszahlung auf Überzeitarbeit usw.) auf gewohnheitsrechtlicher Basis ortsübliche Geltung zuzusprechen, so daß die betreffenden Tarifnormen nicht bloß für die Mitglieder der vertragschließenden Parteien, sondern darüber hinaus für alle dem Berufszweige angehörenden Arbeitgeber und Arbeiter als maßgeblich und verbindlich erklärt werden. Für nichttarifgebundene Personen sieht man im allgemeinen die Freiheit zu Sondervereinbarungen für fortbestehend an. Soll aber tarifgebundenen Personen in diesem Falle, wo der Tarifvertrag eine öffentliche Sanktionierung erfahren hat, die Abdingungsfreiheit zustehen? Es hat sich deshalb hier und dort die Frage erhoben:

C. 8. **Wie soll, falls einem Tarifvertrage ortsübliche Geltung zuerkannt ist, die Frage der Abdingbarkeit geregelt werden?**

Die Stellungnahme der Gutachter deckt sich im großen und ganzen mit der allgemeinen Stellung, die sie oben zu der Abdingbarkeit gegenüber den gewöhnlichen Tarifverträgen eingenommen haben. Prenner betont sogar, daß sich keinerlei besondere Reglung empfehle, da sie nur Verwirrung schaffen könne. Auch Wölbling meint, daß sich bei der ortsüblichen Geltung einzelner Tarifvertragsbestimmungen keine besonderen Folgen für die Frage der Abdingbarkeit ergeben. Andere gewerbegerichtliche Gutachter wiederholen kurzerhand ihre grundsätzliche Forderung der Abdingbarkeit, gleichviel ob der Tarifvertrag ortsübliche Geltung erlangte oder nicht.

So schreibt Breslau:

„Das Gewerbegericht hat bisher stets den Standpunkt vertreten, daß Tarife auch über den Rahmen der Organisation hinaus als Verkehrssitte gelten, falls die Mehrheit

der Beteiligten den vertragschließenden Verbänden angehören. Es hat aber auch solche Tarifverträge für abdingbar gehalten."

Bremen erörtert auch den Fall, daß „beiderseits" vertraglich nicht gebundene Parteien den in ortsüblicher Geltung befindlichen Tarifvertrag abdingen, und meint hierzu, man könne diesen die völlige Freiheit im Kontrahieren nicht nehmen.

Der Adav wünscht eine Reglung der Tarifgeltung bei Ortsüblichkeit von Fall zu Fall, „stets durch Nachweis des Bedürfnisses im Verein mit dem zuständigen Gewerbegericht als Einigungsamt".

Die Hirsch-Dunckerschen Gewerkvereine wollen bei ortsüblicher Geltung des Tarifvertrags die Unabdingbarkeit erst recht gesichert wissen, ebenso der Gutenbergbund unter Aufrechterhaltung der Abdingungsfreiheit für gewisse, von vornherein durch die Tarifbehörde ganz scharf umgrenzte Ausnahmefälle (vgl. seine Antwort zu C 4).

Schließlich bleibt noch die große Streitfrage zu behandeln, die sich aus der rechtlichen Konkurrenz zwischen Arbeitsordnung und Tarifvertrag ergibt. Die Arbeitsordnung nimmt, so sehr ihr dogmatisches Charakterbild in der wissenschaftlichen Jurisprudenz schwankt, ein privilegierte Stellung unter den Faktoren ein, die die Bedingungen im Arbeitsverhältnis regeln. § 134 c GO. sagt bekanntlich: Der Inhalt der Arbeitsordnung ist, soweit er den Gesetzen nicht zuwiderläuft, für die Arbeitgeber und Arbeiter rechtsverbindlich; er wird also ohne weiteres integrierender Bestandteil des Arbeitsvertrags, gleichviel ob die anzuhörenden Arbeiter mit ihrem Inhalt zufrieden sind oder nicht. Obwohl Sondervereinbarungen des Arbeitgebers mit einzelnen Arbeitern, abweichend von der Arbeitsordnung, rechtlich nicht ausgeschlossen sind, ist doch in der Praxis davon selten die Rede. Die Arbeitsordnung beherrscht jedenfalls kollektiv mit ihren Normen den Betrieb absolut. Diesem von Gesetzeswegen einseitigen Erlaß des Arbeitgebers hat sich nun im Laufe des letzten halben Menschenalters der Tarifvertrag als paritätische kollektive Arbeitsordnung, die zwischen der Arbeiterschaft und den Arbeit-

gebern auf dem Fuße der Gleichberechtigung für einen Betrieb oder für eine Reihe verwandter Betriebe vereinbart wird, sieghaft entgegengestellt. Sozialpolitisch hat der Tarifvertrag die einseitige Arbeitsordnung bereits vielfach überwunden und zur Seite gedrängt. Juristisch betrachtet aber ist die Arbeitsordnung dem Tarifvertrag an Geltung immer noch überlegen. Sie besitzt die automatische Rechtswirkung, die für den Tarifvertrag zu erringen manchen Tarifpolitikern als kaum erreichbares Ziel gilt. Mag ein Arbeitgeber seiner Arbeiterschaft tarifvertragliche Zugeständnisse machen, solange nicht die Arbeitsordnung entsprechend abgeändert ist, ist sie und nicht der Tarifvertrag für den Arbeitgeber und die Gesamtarbeiterschaft rechtsverbindlich, selbst wenn die Abänderung der alten Arbeitsordnung nur versehentlich unterlassen ist. So klar die herrschende Rechtslage ist, so unbefriedigend ist sie, denn der Erlaß oder Fortbestand einer tarifwidrigen, die ganze Arbeitermasse umfassenden kollektiven Arbeitsordnung in einem tarifgebundenen Betriebe ist von ungleich größerem Gewicht als die tarifwidrige Abdingung des tarifgebundenen Betriebsinhabers mit einem einzelnen Arbeiter. Es ist die *kollektive* Durchbrechung, ja Aufhebung eines tarifvertraglich vereinbarten Arbeitsnormenkodex durch einen tarifwidrigen absoluten Kodex. Rechtspolitisch erscheint dieser Zustand vielen Kritikern seit langem unhaltbar. Wie ist seine Reform zu gestalten?

C. 9. Wie soll das Verhältnis zwischen Arbeitsordnung und Tarifvertrag geregelt werden (vgl. § 134 c GO.)?

C. 10. Soll eine tarifwidrige Arbeitsordnung in einem tarifgebundenen Betriebe nichtig sein?

Daß die Anhänger der Unabdingbarkeit beim Abschluß von Einzelarbeitsverträgen die Abdingung des Tarifvertrags „en gros“ durch Arbeitsordnung verwerfen, war zu erwarten. Aber auch *Flesch*, der sonst für Abdingbarkeit sich ausspricht, fordert für die tarifwidrige Arbeitsordnung angesichts ihrer kollektiven Natur eine besondere Rechtsbehandlung. Er erklärt:

> „Der Tarifvertrag muß vorgehen; Abdingung durch Arbeitsordnung ist unzulässig, da die Arbeitsordnung keinen individuellen Arbeitsvertrag darstellt“.

Und Flesch will denn auch die tarifwidrige Arbeitsordnung für nichtig erklärt wissen. Auch Wölbling, der sonst der Abdingbarkeit weiten Spielraum läßt, hält sich hier mehr zu den Bekämpfern der tarifwidrigen Arbeitsordnung, wenn er auch die Abdingung nicht ganz unterdrücken mag.

> „Zwingende Bestimmungen*) der Arbeitsordnung gehen vor; sonst geht im Zweifel der Tarifvertrag vor." — (Zu 10): „Nein, aber das Recht der Arbeitsordnung bedarz wohl einer Revision mit Rücksicht auf die Tarifverträge."

Breslau, das in seiner gegenwärtigen Rechtsprechung tarifwidrige Abdingungen einer Arbeitsordnung für durchaus fulässig erklärt, fordert von der lex ferenda die Beseitigung dieses Zustandes:

> „Die Arbeitsordnung darf, da sie ja, ordnungsmäßig erlassen, für beide Teile rechtsverbindlich ist, dem Tarifvertrage nicht widersprechen. Tut sie es, so müssen dieselben Grundsätze Anwendung finden wie bei tarifwidrigen Verträgen." (Zu 10): „Tarifwidrige Arbeitsordnungen müssen ebenso und ebensoweit nichtig sein wie tarifwidrige Verträge."

Crefeld, das in dieser Frage infolge der geteilten Anschauungen der niederrheinischen Gewerbegerichte kein einheitliches Gutachten abgeben kann, muß sich auf eine Entweder-Oder-Entscheidung beschränken: „Ist Abdingbarkeit gegeben, so gilt die Arbeitsordnung; ist sie nicht gegeben, dann gilt Tarif."

Ganz entschieden halten Hamburg, Hiller und Waldmüller an der Abdingbarkeit in vollstem Umfange fest, so daß sie auch der tarifwidrigen Arbeitsordnung den Vorrang vor dem Tarifvertrage geben, allerdings den Arbeitgeber, der sie erläßt, haftbar machen wie für jeden anderen Tarifbruch. Waldmüller bespricht bei dieser Gelegenheit auch die unwissentliche Tarifabdingung in der Arbeitsordnung. Bindet sich ein Arbeitgeber durch Tarifvertrag und läßt lediglich aus Nachlässigkeit die alte, mit dem Tarifvertrag nicht mehr übereinstimmende Arbeits-

*) Zwingend sind nach § 134 c GO. nur die Bestimmungen der Arbeitsordnung über die Entlassungs- und Austrittsgründe und über die Strafen, die über Arbeiter von Betriebswegen verhängt werden dürfen.

ordnung hängen, so ist es Tatfrage, ob für die Einzelarbeitsverträge nunmehr der Tarifvertrag oder die alte Arbeitsordnung gilt. Sind beide Parteien davon ausgegangen, daß der Tarifvertrag maßgebend sein soll und ist die Arbeitsordnung in der Tat nur aus Nachlässigkeit hängen geblieben, so ist der Tarifvertrag maßgebend."

Alle übrigen Gutachter aber treten, wie gesagt, für die unbedingte rechtliche Vorherrschaft des Tarifvertrags vor der Arbeitsordnung ein. Sie alle bejahen auch die Forderung der Nichtigkeit einer tarifwidrigen Arbeitsordnung. Einige besonders nachdrückliche Kundgebungen dieser Gutachtergruppe seien wörtlich vermerkt.

Prenner:

„Der Tarifvertrag muß der Arbeitsordnung ohne weiteres (ipso iure) vorgehen."

Hüttner:

„Der Tarifvertrag geht vor. Dies entspricht seiner Idee. Anderenfalls auch Kollisionen und Umgehungen möglich. Ergänzende Bestimmungen zu § 134c Gewerbeordnung erforderlich."

Hirsch-Dunckersche Gewerkvereine:

„Von der Arbeitsordnung soll nur gelten, was im Tarifvertrag nicht hat geregelt werden können."

Generalsekretariat der Christlichen Gewerkschaften:

„Der Tarifvertrag tritt an Stelle der Arbeitsordnung, und zwar so, daß die Bestimmungen der letzteren, soweit sie im Tarifvertrag fehlen, sinngemäß auf diesen übertragen werden. Dies natürlich nur, soweit nicht, wie in Handwerksbetrieben und Werkstätten mit Motorbetrieb, der Tarifvertrag den Bedürfnissen des Betriebes völlig Genüge leistet."

Die Generalkommission der Gewerkschaften schließlich glaubt, daß es auch ohne Gesetzgebung im Vereinbarungswege gelingen werde, die tarifwidrige Arbeitsordnung zu beseitigen:

„Es ist bedauerlich, daß heute die Rechtsprechung dahin geht, durch die Arbeitsordnung den Tarifvertrag ganz oder teilweise aufzuheben. Kommt die Rechtsprechung nicht dazu, diese irrige Auslegung der Gewerbeordnung aufzuheben, so dürfte es genügen, wenn im Vertrag ausbedungen wird, daß die Arbeitsordnung mit dem Tarifvertrag nicht im Widerspruch stehen darf."

Im Anschluß an die vorstehende rechtliche Erörterung ergibt sich leicht verständlich die praktische Frage, ob diesen Schwierigkeiten nicht durch einen Zusatz zur gesetzlichen Reglung der Arbeitsordnung begegnet werden kann, der die Berücksichtigung des Tarifvertrags in der Arbeitsordnung ex officio vorschreibt, und ob nicht die Behörden, denen die Arbeitsordnung vorzulegen ist, darüber wachen sollen, daß der Arbeitgeber, falls er ausdrücklich tarifgebunden oder der Tarifvertrag ortsüblich ist, seine Arbeitsordnung im Einklang mit dem Tarifvertrag hält.

C. 11. Soll den tarifzugehörigen Arbeitgebern zur Pflicht gemacht werden, in der Arbeitsordnung den Tarif als maßgebend zu erklären?

C. 12. Sollen die Behörden, die die Arbeitsordnung zu genehmigen haben, verpflichtet werden, jede Arbeitsordnung vor der Genehmigung auf ihre Übereinstimmung mit dem Tarifvertragsinhalt zu prüfen?

Alle Gutachter mit Ausnahme Wölblings bejahen die erste Frage; ebenso alle mit Ausnahme Waldmüllers die zweite Frage. Wölbling hat allerdings wesentlich nur formalrechtliche Bedenken nach dem bestehenden Rechte der Arbeitsordnung:

„Die Frage (C 11) ist nach dem bestehenden Rechte der Arbeitsordnung schwer zu beantworten. Die öffentlich-rechtlichen Faktoren beim Zustandekommen der Arbeitsordnung können nicht durch Tarifverträge ohne weiteres beiseite geschoben werden."

Waldmüller wendet sich gegen den zweiten Vorschlag aus dem Grunde, weil die Durchführung der Tarifverträge nicht Sache der Polizei, sondern der Vertragsparteien sei.

Bremen erklärt die Prüfung der Arbeitsordnung durch

die Behörde — eine eigentliche „Genehmigung“ ist zurzeit in der geltenden Gewerbeordnung noch nicht vorgeschrieben — für zweckmäßig, hält sie aber praktisch kaum für durchführbar. Die Christlichen Gewerkschaften wünschen aber, daß nicht die unteren Verwaltungsbehörden, sondern eine andere Stelle, etwa die Gewerbegerichte oder, wenn angängig, die unparteiischen Tarifschiedsstellen, diese Prüfung vornehmen.

„Die Hereinziehung der unteren Verwaltungsbehörden“, bemerkt u. a. der Gutenbergbund, „würde nur ein erschwerendes Moment in die Regelung der aus tarifwidrigen Arbeitsordnungen entspringenden Differenzen hineintragen.“

Die übrigen Gutachter befürworten die in Frage C 12 angeregte behördliche Prüfung bedingungslos und bezeichnen sie zum Teil als „sehr wünschenswert“ und angebracht, „um späteren Streitigkeiten vorzubeugen“.

Haftung und Abdingbarkeit im Tarifvertragsrecht des Auslands.

Bei der immer innigeren Verflechtung wirtschaftlicher und sozialer Beziehungen zwischen den Kulturstaaten und angesichts des Strebens der Arbeiterschaft wie der Sozialpolitiker, eine gewisse internationale Homogenität der sozialpolitischen Normen und Organisationen anzubahnen, liegt es nahe, die rechtliche Ordnung der beiden Tarifvertragsfragen, die hier für Deutschland erörtert wird, mit derjenigen in den wichtigsten Tarifvertragsstaaten des Auslandes zu vergleichen. Dieser Vergleich erscheint um so mehr geboten und um so lehrreicher, als verschiedene dieser ausländischen Staaten bereits Gesetzentwürfe zur Reglung des Tarifvertragsrechts geschaffen, also ein Experiment vorgenommen haben, an das sich Deutschland bisher noch nicht heranwagte.

Allerdings entbehren gerade die Länder mit der großartigsten Tarifvertragsentwicklung, wie Großbritannien, die Vereinigten Staaten und Frankreich, ebenso wie Deutschland einer besonderen Tarifvertragsgesetzgebung, wenngleich in Frankreich und seit einigen Wochen auch in Großbritannien amtliche Erörterungen einer solchen gesetzlichen Reglung eingeleitet sind. Über eine besondere Rechtsordnung für die Tarifverträge verfügen bisher die Niederlande, Österreich und die Schweiz, um von den gesetzlichen Ordnungen Australasiens, des Kantons Genf und Dänemarks, die den Kollektivvertrag im Rahmen der öffentlichen Einigungs- und Schiedsgerichtsgesetzgebung in einzelnen Punkten nebenbei behandeln, vorerst abzusehen. Belgien bietet zwar in seinem Berufsvereinsgesetz vom 31. März 1898 — ähnlich wie übrigens Frankreich (Berufsvereinsgesetz vom 25. August 1884) und die Vereinigten Staaten

(Bundesgesetz über die Berufsvereine vom 29. Juni 1886) — eine rechtliche Grundlage für das Klagerecht der Berufsvereine zur Geltendmachung der Rechte ihrer Mitglieder, „insbesondere auch zur Durchführung von Verträgen, die der Berufsverein für seine Mitglieder geschlossen hat, und zur Erhebung von Schadensersatzklagen wegen Nichterfüllung von Verträgen" (Artikel 10 des belgischen Berufsvereinsgesetzes), aber eine eigentliche Rechtsordnung des Tarifvertragswesens im engeren Sinne, zumal der Haftungs- und Abdingbarkeitsfragen, ist damit nicht gegeben; vielmehr hat Belgien erst durch seinen Oberen Arbeitsrat einen ausführlichen besonderen Gesetzentwurf über die kollektiven Vereinbarungen zur Reglung der Arbeit ausarbeiten lassen. Ein gleiches gilt, wie eingangs angedeutet, für Frankreich, dessen Arbeitsminister Viviani am 11. Juli 1910 dem Bureau der Abgeordnetenkammer eine dem belgischen Entwurf sehr verwandte Vorlage hat zugehen lassen. Auch für Italien liegt seit einigen Jahren ein sehr eingehender, paragraphierter Entwurf des Oberen Arbeitsrats zur Reglung des Tarifvertragsrechts vor. Ein sehr umfassender und komplizierter Gesetzentwurf über den Tarifvertrag in Schweden ist 1910 gescheitert.*) In Spanien streift das neue Vereinsgesetz in einigen Punkten den Tarifvertrag und auch in dem älteren Sonntagsruhegesetz von 1904 ist Kollektivvereinbarungen der eingetragenen Berufsvereine über die Reglung der Sonntagsruhe verbindliche Kraft zuerkannt worden; für die Haftungs- und Abdingbarkeitsfragen aber, die uns an dieser Stelle allein beschäftigen, besagen diese Gesetze nichts.**)

Österreich.

Von den spezifischen Tarifrechtsbestimmungen der ausländischen Gesetzgebungen ist der § 114b der Gewerbeordnungsnovelle von 5. Februar 1907 in Österreich am frühesten ergangen. In-

*) Soz. Praxis XIX, 945. „Gesetzentwürfe zur Streikverhütung usw."

**) Vgl. hierzu Rundstein. Die internationale Rechtswissenschaft und die Tarifverträge. 1906. W. Zimmermann, Die gesetzliche Reglung des Tarifvertrags im Auslande (Soz. Praxis. 1911. XX, Nr. 47) und desselben Abhandlung „Tarifverträge" im Handwörterbuch d. Staatswiss. Bd. VII.; ferner P. Pic. Traité de législation industrielle. 1913.

folge der Unreife der damaligen Tarifvertragsentwicklung in Österreich und der allgemeinen Kenntnis hierüber ist jenes Gesetz, das sich überdies nur auf die öffentlichen Handwerkergenossenschaften (Innungen) beschränkt, für die Klärung der tarifvertragsrechtlichen Probleme noch wenig ergiebig. Nur die Rechtsverbindlichkeit der Tarifverträge wird ausdrücklich festgestellt. Die Haftungsfrage ist nicht besonders behandelt, sondern regelt sich nach wie vor nach den allgemeinen Grundsätzen des österreichischen Bürgerlichen Gesetzbuches. Ein qualifiziertes, kollektives Rücktrittsrecht der öffentlich organisierten Meister und Gehilfen bei unbefristeten Tarifverträgen ist die einzige Bestimmung, die den Umfang der Verpflichtungen aus Tarifverträgen negativ berührt. Dagegen ist die Abdingbarkeit der Tarifverträge im Wege des Einzelarbeitsvertrags und des Erlasses von Arbeitsordnungen in aller Schärfe und im vollsten Umfange proklamiert.

Der § 114 b der Gewerbeordnung lautet:

„Die Genossenschaften sind berechtigt, für den Bereich der Gewerbe ihrer Mitglieder innerhalb des Rahmens der gesetzlichen Vorschriften Bestimmungen über Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit der Hilfsarbeiter und über die Arbeitspausen, über die Zeit und die Höhe der Entlohnung der Hilfsarbeiter und über die Kündigungsfrist festzustellen. Diese Feststellung hat durch die Genossenschaftsversammlung im Einvernehmen mit der Gehilfenversammlung nach Geschäftszweigen geordnet zu erfolgen und ist von der politischen Landesbehörde nach Einvernehmung des Kartells und Gewerbekammer und des etwa bestehenden Genossenschaftsverbandes zu genehmigen.

Diese Vereinbarung ist in den einzelnen Betriebsstätten anzuschlagen. Die Beschlußfassung hat sowohl in der Genossenschaftsversammlung als auch in der Gehilfenversammlung mit Zweidrittelmajorität zu erfolgen. Mit der gleichen Stimmenmehrheit kann jede der beiden Versammlungen ihren Rücktritt von diesen Bestimmungen, soweit dieselben nicht für eine bestimmte Zeit festgestellt werden, erklären. Der bezügliche Beschluß ist der politischen Landesbehörde zur Kenntnis mitzuteilen.

Die erwähnten Bestimmungen haben für den Fall, daß von den der Genossenschaft angehörigen Gewerbeinhabern mit ihren Hilfsarbeitern in dieser Beziehung nicht im Wege des Vertrages oder der Arbeitsordnung abweichende Vereinbarungen getroffen worden sind, für die Parteien rechtsverbindliche Geltung und schließen insofern die Anwendung der im § 77 enthaltenen Vorschriften aus."

Einige Jahre darauf hat Österreich in seinem neuen Handlungsgehilfengesetze ebenfalls für den Tarifvertrag einige rechtliche Normen aufgerichtet. Obgleich der Tarifvertrag auf Handlungsgehilfen in Österreich zurzeit noch geringe Anwendung gefunden hat, so sind doch die Bestimmungen dieses Handlungsgehilfengesetzes deshalb von allgemeinerer tarifrechtlicher Bedeutung, weil es Grundsatz bei der Abfassung des Handlungsgehilfengesetzes war, nur solche Bestimmungen darin aufzunehmen, die sich später auch zu Bausteinen eines allgemeinen Arbeitsgesetzbuches eigneten. Die rechtliche Regelung des Tarifvertrags im Handlungsgehilfengesetz ist freilich ebenso dürftig ausgefallen wie in der Gewerbeordnungsnovelle für das Handwerk. Der Tarifvertrag wird dem individuellen Arbeitsvertrag rechtlich gleichgestellt, aber er kann durch Sondervereinbarungen abgedungen werden. Immerhin gehen seine Bestimmungen dem Ortsgebrauch rechtlich vor. Die österreichische Rechtsprechung hat von diesen gesetzlichen Grundlagen aus für Recht erkannt, daß zwar der Tarifvertrag auch unorganisierten Arbeiter ohne weiteres die Arbeitsbedingungen diktiere, falls nichts Besonderes mit ihnen vereinbart wird, daß aber andererseits der Tarifvertrag die Vertragsparteien und ihre Anhänger nur tariflich binde, sofern sie bereits bei Tarifvertragsabschluß Mitglieder der Tarifparteien gewesen sind. Trotz der zweifachen gesetzlichen Reglung des Tarifvertragsrechts ist also in Österreich die Rechtswirkung der Tarifverträge in der Praxis ebenso ungewiß wie bisher in Deutschland. Nur die Abdingbarkeit ist über allen Zweifel erhoben.

Der § 6 des Gesetzes über den Dienstvertrag der Handlungsgehilfen vom 16. Januar 1910 lautet:

Art und Umfang der Dienstleistungen sowie das dafür gebührende Entgelt (Geld- und Naturalbezüge) werden mangels Vereinbarung durch den für die betreffende Art der Unternehmung bestehenden Ortsgebrauch bestimmt. In Ermanglung eines solchen sind die den Umständen nach angemessenen Dienste und ein ebensolches Entgelt zu leisten.

Als Vereinbarung gilt, falls die vertragschließenden Teile Vereinigungen von Dienstgebern und Dienstnehmern angehören, der zwischen diesen Vereinigungen zustande gekommene Kollektivvertrag, insoweit nicht entgegenstehende Abmachungen getroffen worden sind.

8*

Niederlande.

Fast gleichzeitig mit Österreich haben die Niederlande in ihrem allgemeinen Arbeitsvertragsgesetz vom 13. Juli 1907, das die Bestimmungen des Bürgerlichen Gesetzbuches über den Dienstvertrag für häusliche Angestellte und gewerbliche Arbeiter abgelöst hat, durch den Artikel 1637 dem Tarifvertrag eine feste rechtliche Gestalt gegeben. Dieser Artikel verkündet im Gegensatz zum österreichischen Tarifvertragsrecht den Grundsatz der Unabdingbarkeit der Tarifverträge, allerdings in der mildesten praktischen Ausprägung, da ein tarifwidriger Arbeitsvertrag nur auf Verlangen einer Tarifvertragspartei oder ihrer Anhänger angefochten und seine Nichtigkeitserklärung betrieben werden kann, niemals jedoch von einem tarifwidrig paktierenden Arbeitgeber, sondern nur von dessen Arbeitern oder von den beiderseitigen Kollektivparteien. Die Reglung der Haftung aus Tarifvertragsbrüchen ist im niederländischen Arbeitsrecht ebenso wie in Österreich dem allgemeinen Bürgerlichen Recht überlassen. Artikel 1637 des Arbeitsgesetzbuches lautet:

„Jede Verabredung zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeiter, die im Widerspruch steht mit einem kollektiven Arbeitsvertrage, durch welchen sie beide gebunden sind, soll hinsichtlich der darauf sich gründenden Forderung von jedem, der bei Abschluß des Kollektivvertrages Partei war, mit Ausschluß des Arbeitgebers selbst, für nichtig erklärt (angefochten) werden können.

Unter kollektivem Arbeitsvertrag wird eine Regelung verstanden, die getroffen ist zwischen einem oder mehreren Arbeitgebern oder einer oder mehreren Rechtspersönlichkeit besitzenden Vereinigungen von Arbeitgebern einerseits, mit einer oder mehreren Rechtspersönlichkeit besitzenden Vereinigungen von Arbeitern andererseits bezüglich der Arbeitsbedingungen, die bei Eingehung von Arbeitsverträgen zu beachten sind.

Schweiz.

Nachdem der Kanton Genf bereits 1900 ein Gesetz „betreffend die Art der Feststellung der üblichen Tarife zwischen Arbeitern und Unternehmern und die Regelung von Kollektivstreitigkeiten, die zwischen ihnen entstehen können“ (neue Fassung dieses Gesetzes vom 20. März 1904) im Sinne eines Einigungs- und Schieds-

gerichtsgesetzes erlassen hatte, ist in dem genialen Werk des Schweizer Obligationenrechts (Bundesgesetz vom 30. März 1911 Artikel 322, 323, 324 und 330) auch ein rechtsdogmatisches Fundament für den Tarifvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag, wie er daselbst irreführend genannt wird, geschaffen worden. Noch schärfer als das niederländische Recht betont das Schweizer Obligationenrecht die Unabdingbarkeit der Tarifverträge. Alle tarifwidrigen Bestimmungen von Einzelarbeitsverträgen sind ipso jure nichtig und unterliegen automatisch der Ersetzung durch die Tarifvertragsnormen. Die Haftung für Tarifvertragsbrüche regelt sich nach dem Schweizer Obligationenrecht entsprechend derjenigen aus sonstigen Verträgen. Der kollektiven Zusammensetzung der Tarifvertragsparteien ist durch keinerlei besondere Rechtsbestimmungen für die Frage des tariflichen Haftung Rechnung getragen.

Die wesentlichen Artikel 322 und 323 des zehnten Teiles „Dienstvertrag" im Obligationenrecht lauten:

Art 322. Durch Vertrag von Arbeitgebern oder Arbeitgebervereinigungen mit Arbeitern oder Arbeitervereinigungen können bestimmte Vorschriften für die Dienstverhältnisse der beteiligten Arbeitgeber und Arbeiter aufgestellt werden. Ein solcher Gesamtarbeitsvertrag bedarf zu seiner Gültigkeit der schriftlichen Form. Haben sich die Beteiligten über die Dauer des Gesamtarbeitsvertrags nicht geeinigt, so kann er nach Ablauf eines Jahres jederzeit auf sechs Monate gekündigt werden.

Art 323. Dienstverträge, die von auf einen Gesamtarbeitsvertrag verpflichteten Arbeitgebern und Arbeitern abgeschlossen werden, sind, soweit sie den darin aufgestellten Bestimmungen widersprechen, nichtig. Die nichtigen Bestimmungen werden durch diejenigen des Gesamtarbeitsvertrags ersetzt.

Staaten mit Einigungs- und Schiedsgerichtsgesetzen.

Wie schon oben angedeutet, haben außer dem Kanton Genf vor allem die australischen Staaten und Dänemark, um von dem gescheiterten schwedischen Gesetzentwurf abzusehen, eine rechtliche Regelung des Tarifvertragswesens im Rahmen einer systematischen Einigungs- und Schiedsgerichtsgesetzgebung angebahnt. Die rechtsverbindliche Natur der Tarifverträge wird in diesen Gesetzen als selbstverständlich vorausgesetzt oder noch ausdrücklich scharf betont, um daraus strenge Haftungsgrundsätze für die Kollektivparteien

bei Tarifbrüchen abzuleiten. Allerdings wird hier die gesamte rechtliche Regelung des Tarifvertrags einseitig von dem Gesichtspunkt der Friedensgewährschaft im Sinne einer Streik- und Aussperrungsverhütung beherrscht, also von allgemeinen sozial- und verwaltungspolitischen Erwägungen und nicht von spezifisch obligationsrechtlichen Gründen. So ergibt sich aus diesen Gesetzen für die rechtliche Konstruktion der inneren Beziehungen zwischen Tarifvertragsparteien und tarifwidrig handelnden Einzelpersonen nicht viel Positives, wohl aber wird das Haftungsproblem in diesen Gesetzen in interessanter Weise angefaßt.

Australien.

Die zurzeit geltenden, maßgebenden Gesetze der einzelnen australischen Staaten und Neuseelands, welche aus der Zeit von 1904—1911 stammen, ahnden sämtlich individuelle oder kollektive Verletzungen der Tarifverträge, die von Berufsverbänden und Unternehmern durch öffentliche Unterzeichnung für drei bis fünf Jahre feierlich bekräftigt sind, mit Geldstrafen. Denn jede derartige kollektive Vereinbarung gilt — vorbehaltlich der besonders zu genehmigenden Ausnahmen — für den betreffenden Gewerbebereich als allgemeine Regel mit öffentlich-rechtlicher Zwangskraft. Allerdings ist meistens — so z. B. ausdrücklich im Staate Südaustralien — den Tarifvertragsparteien das Recht zugestanden, diese Vereinbarungen vor der Ablaufszeit in gemeinsamer Übereinstimmung kollektiv aufzuheben und abzuändern; aber solange die Vereinbarung in Kraft ist, bindet sie in Südaustralien die Parteien selbst und jegliche Person, die in eine der vertragschließenden Organisationen eintritt oder außerhalb der Organisation dem registrar ihren Beitritt erklärt.

Das Bundesgesetz für das Commonwealth of Australia vom 15. Dezember 1904 geht in der Verleihung der Zwangsgeltung der Tarifverträge etwas weniger weit als manche Einzelstaaten. Es erstreckt die Verbindlichkeit der kollektiv vereinbarten Normen auf die organisierten Parteien und ihre Einzelmitglieder, während außerhalb stehende Personen nicht davon berührt werden. Ferner kann der oberste Schiedsgerichtshof auf Antrag einer Partei verfügen,

daß eine Vereinbarung so weit abgeändert wird, als nötig ist, um sie mit einem common rule, einer vom Gerichtshof aufgestellten allgemeinen Gewerberegel, in Einklang zu bringen. Hier haben wir also Ansätze zu einer öffentlichen Abdingung der Tarifverträge im allgemeinen Interesse, im Gegensatz zu der in Deutschland erörterten privaten Abdingung durch Einzelpersonen. Verwandt damit ist ein weiteres Verbot des australischen Bundesgesetzes, eine Abdingung der tariflichen vereinbarten Normen nach unten oder nach oben durch die Weigerung der Arbeiter oder des Arbeitgebers, zu diesen Bedingungen zu arbeiten oder arbeiten zu lassen, im Einzelfalle zu erzwingen.*) Das Bundesgesetz erklärt, daß sich Arbeiter und Arbeitgeber, die eine Tarifvereinbarung abgeschlossen haben, sich aber ohne wichtigen Grund weigern, Arbeit zu den vereinbarten Bedingungen zu gewähren oder anzunehmen, gleichsam eines tarifwidrigen Streiks oder einer Aussperrung schuldig machen. Diese Sonderbestimmung, die den Tarifvertrag zum kollektiven Arbeitsvertrag stempelt, geht über den Sinn und Zweck der in Deutschland bei Tarifvertragsabschlüssen etwa üblichen Nebenabrede hinaus: „Die Arbeiter nehmen die Arbeit geschlossen wieder auf; Maßregelungen finden nicht statt." Denn in Deutschland hat eine derartige Arbeitsabrede nur kollektive Bedeutung; dem einzelnen Arbeiter jedenfalls ist Freiheit gelassen, Arbeit zu tariflichen Bedingungen anzunehmen oder abzulehnen und mehr zu verlangen, ohne daß ein Tarifbruch vorliegt, weil der deutsche Tarifvertrag im allgemeinen nur

---

*) Teil II, Ziffer 7 des Bundesgesetzes über Vermittlungs- und Schiedswesen zur Verhütung und Beilegung gewerblicher Streitigkeiten, die sich über die Grenzen eines Einzelstaates hinaus erstrecken, sagt:

> Haben Personen, die sich als Arbeitgeber und Arbeitnehmer einer Industrie zusammenschließen wollen, oder die Vertreter solcher Personen eine gewerbliche Vereinbarung über die Arbeitsbedingungen dieser Industrie abgeschlossen, so soll jede dieser Personen, die ohne triftige Ursache oder Entschuldigung sich weigert oder unterläßt, Arbeit zu den vereinbarten Bedingungen anzubieten oder anzunehmen, als eine Aussperrung oder eines Streiks schuldig erachtet werden.

Ziffer 8 enthält die gleiche Warnung für die Verbände der Arbeitgeber und der Arbeiter.

Mindestbedingungen enthält. In Australien aber stellt die tarifliche Arbeitsregelung meist allgemein gültige Einheitsnormen auf, die eher etwas vom Charakter einer Höchst- als einer Mindestnorm haben. Deshalb darf die tarifliche Norm hier durch Mehrforderungen auch der einzelnen Arbeiter nicht überschritten werden. Ein Arbeiter, der arbeiten kann und will, aber den Tarif nach oben abdingen möchte, ehe er die Arbeit aufnimmt oder weiterarbeitet, kann, wenn der Arbeitgeber nicht freiwillig zulegt, der Verletzung seiner Tarifpflichten bezichtigt werden und sich haftbar machen.

Die strafrechtliche Ordnung der Haftung für Tarifvertragsverletzungen erstreckt sich nach dem Bundesgesetz natürlich vor allem auf offene kollektive Arbeitskämpfe aus gewerblichen Streitgründen und auf Zuwiderhandlungen gegen die Auslegungssprüche und Entscheidungen des Schiedsgerichtshofes. Es können Geldstrafen bis zu 20 000 M. verhängt werden, und ferner wird den einzelnen Tarifbrechern der Ausschluß aus dem Berufsvereine und der Verlust sämtlicher Ansprüche an dessen Unterstützungskassen angedroht; ja, der Friedensbrecher soll das Recht verlieren, Mitglied oder Beamter einer Organisation in Zukunft zu werden; ebenso soll er sämtlicher Rechte, Wohltaten und Vorteile des Vermittlungs und Schiedsgesetzes verlustig gehen. Doch ist die Friedenspflicht unter der Tarifvertragsherrschaft nicht absolut. Sperrkämpfe aus nichtgewerblichen Streitgründen, die sich nicht auf die im Tarifvertrag geordneten Punkte beziehen, sondern anderen, vielleicht politischen, Anlässen entspringen, unterliegen der allgemeinen Friedenshaftpflicht nicht ohne weiteres. Vielmehr steht hier den friedenstörenden Gruppen der Reinigungsbeweis offen: die verklagten Friedensbrecher haben nachzuweisen, daß der Arbeitssperrkampf mit keiner gewerblichen Streitfrage zusammenhängt. Als gewerblicher Streit gilt nur ein über die Grenzen eines Einzelstaates hinausreichender Zwist um gewerbliche Angelegenheiten, der zwischen Arbeiter- und Arbeitgeberorganisationen entsteht.

Diese Einengungen der allgemeinen Friedenspflicht erklären sich wohl aus den australischen Verhältnissen, in denen die tarifvertragliche Vereinbarung, wie oben gezeigt, einen Zug zur allgemeinen tariflichen Arbeitspflicht aufweist und deshalb notwendig gewisser

Befreiungsventile bedarf. Einem Mißbrauch der Freiheit zu nichtgewerblichen Sperrkämpfen dürfte die Wirksamkeit der Schiedsgerichte einen Riegel vorschieben. Allerdings kann das demonstrative Nichtarbeiten und Feiern aus politischen Gründen für die Unternehmer gewisser Industrien dieselben schädigenden Folgen haben wie die Arbeitseinstellung aus gewerblichen Streitgründen. Es ist aus dem vorliegenden Material nicht ersichtlich, ob die Arbeitgeber in solchem Falle nach australischem Recht einen zivilrechtlichen Schadensersatzanspruch gegen die arbeitsperrenden Organisationen geltend machen können; das Schiedsgerichtsgesetz spricht nur von strafrechtlichen Bußen gegen die Organisationen.

Dänemark.

Das dänische Gesetz vom 12. April 1900, das einen ständigen Schiedsgerichtshof für gewerbliche Arbeitsstreitigkeiten schafft, ordnet die Gerichtsbarkeit bei individuellen und kollektiven Tarifvertragsverletzungen. Vor diesem Gerichtshof, der über das Vorliegen solcher Verletzungen und insbesondere über das Vorliegen tarifwidriger Arbeitssperrkämpfe und die daraus entspringenden Haftungsansprüche entscheidet, haben die Berufsvereine aktives und passives Klagerecht. Die beklagte Partei kann je nach Antrag zu einer Bußzahlung an den Geschädigten selbst oder an die die Klage erhebende Partei verurteilt werden.

Großbritannien und Vereinigte Staaten.

Im angelsächsischen Recht entbehren die Tarifverträge bisher nicht nur einer besonderen gesetzlichen Ordnung, sondern im Grunde eigentlich jeglichen rechtlichen Fundaments. Die kollektive Tarifvertragsvereinbarung ist in den Gebieten angelsächsischen Rechts keine rechtliche Einrichtung, sondern eine soziale Tatsache außerhalb des Rechts, denn die Tarifvertragsparteien entbehren, soweit sie nicht rechtsfähige Berufsvereine sind, des aktiven wie des passiven Klagerechts; sie können keine Ansprüche aus ihren Verträgen geltend machen, aber auch nicht wegen Vertragsverletzungen verklagt werden. Das Gewerkvereinsgesetz vom 29. Juni 1871, an dessen Grundzügen das neue Trade Unions

Act vom 7. März 1913 hinsichtlich der tarifvertraglichen Beziehungen nichts geändert hat, erkennt zwar den rechtlichen Bestand der Koalitionen selber an, jedoch mit der Einschränkung eben, daß Vereinbarungen der Mitglieder, welche die Wahrung einheitlicher Lohnsätze bezwecken oder die Entrichtung von Beitragszahlungen, Vertragsstrafen und Bürgschaften sichern, und ferner die Vereinbarungen der Gewerkvereine untereinander ohne rechtliche Wirkung bleiben sollen; wegen Nichterfüllung dieser Vereinbarungen kann keine Klage angestrengt werden. Wenn somit der Tarifvertrag nach angelsächsischem Recht keine klagbaren Verpflichtungen und Berechtigungen begründet, so gestaltet sich seine Durchführung zu einer reinen Machtfrage der beteiligten Organisationen; seine Geltung erzeugt nur „moralische Obligationen". Selbst wenn eine Vertragsstrafe für Tarifbrüche zwischen den Parteien oder eine Sicherungskaution vereinbart ist, so hängt die Erfüllung solcher Versprechungen allein von Treu und Glauben der Vertragsparteien ab. Haftung und Unabdingbarkeit der Tarifverträge sind nach dem bisherigen englischen Gesetz keine Rechtsangelegenheiten.

In den Vereinigten Staaten bestehen die gleichen angelsächsischen Rechtsgrundsätze für Kollektivparteien ohne Rechtspersönlichkeit. Allerdings gewährt das Bundesgesetz vom 29. Juni 1886 den Berufsvereinen die Möglichkeit, durch Eintragung ihrer Satzungen und ihrer Titel beim Registeramt von Columbia die volle aktive und passive Gerichtsstandschaft juristischer Personen zu erlangen. Allein die große Masse der Berufsvereine hat von dieser Befugnis nicht Gebrauch gemacht, und so bilden denn die meisten tarifvertragschließenden Kollektivgruppen nach dem Sinn der Gesetze der Union und vieler Einzelstaaten nur eine recht- und pflichtenlose Personenmehrheit, die sich für einen bestimmten Zweck zusammengeschlossen hat. Die Berufsvereine haften daher als solche nicht für Tarifvertragsverletzungen. Wohl aber können ihre einzelnen Mitglieder — in der Theorie wenigstens — dafür haftbar gemacht werden. Immerhin gibt es laut des Annual Report des Massachusetts Bureau of Statistics of Labor (Boston 1906: The Incorporation of Trade Unions) für einige

Staaten, wie Connecticut, Michigan, New Jersey und New York, gewisse statute laws des Einzelstaates, die diese rechtliche Willkürstellung der Berufsvereine beseitigen und gegen den Verband unter dem Namen seines Vorsitzenden eine Klage zulassen. Damit ist also für einzelne Staaten eine Art statutarischer Haftbarkeit aus Tarifverträgen denkbar. Doch beschränkt sich diese rechtliche Ordnung praktisch auf einen kleinen Kreis von Tarifvereinbarungen. Für ihre große Mehrheit besteht wie in Großbritannien kein „Recht", sondern sie sind auf moralische Geltung abgestellt.

Daß dieser rechtlose Zustand auf die Dauer in Ländern mit so großartiger Entwicklung der collective agreements of working rules wie Großbritannien und den Vereinigten Staaten nicht befriedigen kann, liegt auf der Hand. Und seit langem, in Großbritannien seit bald einem Menschenalter, regen sich rechtliche Reformvorschläge. Zwar ist noch kürzlich wieder in Großbritannien von berufener Stelle, nämlich von dem Industrial Council, betont worden, daß die Tarifverträge trotz ihrer Rechtlosigkeit „in der Regel gehalten worden" sind und daß Tarifvertragsbrüche, wo sie vorkommen, häufig nur auf Zwistigkeiten über die Auslegung bestimmter Vereinbarungen zurückzuführen sind; gelegentlich ist allerdings auch die Auflehnung schlechtorganisierter Massen gegen die Führer schuld daran, daß die von ihnen unterzeichneten Verträge nicht erfüllt werden. Die Unzulänglichkeit des Tarifrechtszustandes ist aber stark genug empfunden worden, um den Industrial Council mit dieser Frage wieder zu beschäftigen, über die schon 1890 die Royal Commission on Labour und 1906 die Royal Commission on Trade Disputes and Trade Combinations beraten hatten. Die Vorschläge jener älteren beiden königlichen Untersuchungsausschüsse, die Berufsvereine der Arbeiter und der Arbeitgeber unter Aufhebung des einschränkenden § 4 des Gewerkvereinsgesetzes von 1871 rechtsfähig zu machen und damit zu befähigen, kollektive Vereinbarungen mit gesetzlich bindender Kraft, berechtigend und verpflichtend für beide Parteien, abzuschließen und die Einhaltung dieser Vereinbarungen auch von ihren eigenen Mitgliedern durch einklagbare Strafen zu erzwingen, sind aber sowohl 1890 wie 1906 auf Widerspruch bei den Gewerkschaften

gestoßen, die angesichts der Unberechenbarkeiten der englischen Rechtsprechung die Eröffnung ungeheuerlicher Schadensersatzprozesse gegen ihre großen Unterstützungskassen im Verfolg von Tarifauseinandersetzungen befürchteten.[1])

Und diesem Standpunkt hat denn auch die jüngste sozialpolitische Untersuchungskommission der britischen Regierung, die den aus je 12 Arbeiter- und Arbeitgebervertretern zusammengesetzten Industrial Council unter Vorsitz von Sir George Askwith mit der Prüfung der Schwierigkeiten, die sich in den letzten Kampfjahren bei der Durchführung der Tarifverträge ergeben haben, beauftragt hatte, in ihrem Anfang August 1913 veröffentlichten Bericht Rechnung getragen. Der Industrial Council, der vor allem die Frage zu beantworten hatte: „Welches ist die beste Methode zur Sicherung ordnungsgemäßer Erfüllung gewerblicher Tarifvereinbarungen?", verwirft in seiner Mehrheit den vielfach, namentlich auch bei den letzten Londoner Hafenarbeiterstreiks erörterten Vorschlag, durch ein System von Kautionsstellung und Geldstrafen, wie es in einigen englischen Tarifgewerben seit langem besteht, die Erfüllung der Tarifvertragspflichten durch die Berufsvereine zu erzwingen und eine zwangsmäßige Haftung herbeizuführen. Die betreffende Stelle im Mehrheitsgutachten des Industrierats ist beachtenswert:

> „Die Organisation der kollektiven Tarifvereinbarungen, der wir unsere Anerkennung gegeben haben, fußt auf dem Grundsatz beiderseitiger Willensübereinstimmung. Wir haben gefunden, daß solche kollektiven Verträge in der Regel gehalten worden sind, und wir sind nicht geneigt, uns in die innere Organisation der Verbände der beiden Parteien zu mischen, indem wir sie gesetzlich nötigen, auf ihre Mitglieder einen Zwang auszuüben; auch sind wir nicht geneigt, einen neuen Grundsatz einzuführen, was auf das natürliche Wachstum solcher Verbände oder auf den Geist, in dem sie in

*) Der Webbsche Vermittlungsvorschlag, den Berufsvereinen statt der vollen Rechtspersönlichkeit nur die sog. Tariffähigkeit zu verleihen und die Haftung auf die Folgen des Tarifbruchs und zwar auch dann nur auf im voraus bestimmte Fälle zu beschränken, hat keine wirksame Beachtung gefunden.

der Regel geleitet werden, große und unerwartete Wirkungen haben könnte. Wir sind deshalb zu dem Schluß gekommen, daß die Einführung eines Systems der Geldstrafen nicht wünschenswert ist und daß derartige Strafbestimmungen wie das Verbot, vertragsbrüchige Personen zu unterstützen, nicht gesetzlich bindend gemacht werden sollten."

Allerdings setzt das Gutachten hinzu:

„Gleichzeitig können wir da, wo Geldbürgschaften freiwillig angeboten werden, keinen Einwand gegen ihre Annahme haben."

Von den verschiedenen Vorschlägen zur Sicherung der Tarifvertragserfüllung, die den Industrial Council beschäftigten: 1) möglichst vollkommene und leistungsfähige Organisation der Arbeitgeber und der Arbeiter, 2) Appel an das moralische Pflichtgefühl, 3) Geldstrafen und Unterstützungsentziehungen für Tarifbrecher, 4) Geldkautionen — erscheinen dem Industrial Council nach langer Prüfung und ausgiebiger Vernehmung von Auskunftspersonen und Gutachtern die moralischen Faktoren die wirksamsten und zweckmäßigsten. Die gesetzliche Einführung von Zwangsbestimmungen über Geldbußen, Vertragsstrafen und Unterstützungsverbote könnten nach Ansicht des Council unter Umständen die unerwünschte Folge haben, daß die Arbeiter vom Abschluß von Kollektivvereinbarungen abgeschreckt würden, während es doch gerade das Prinzip der kollektiven Vertragsschließung zu fördern gilt. Gewiß sollten Tarifbrecher keinerlei Geld- oder andere Unterstützung erhalten, denn die kollektive Vertragsschließung kann nicht auf dem Boden der Disziplinlosigkeit und des Tarifbruchs gedeihen, aber nicht durch Gesetze und Gerichte soll diese Zucht erzwungen werden, sondern sie soll der Einsicht, dem moralischen Bewußtsein und der freien Übereinstimmung und gegenseitigen Verpflichtigung der Parteien entspringen. „Die Sprache unseres Berichts ist dahin zu verstehen, daß wir so entschieden wie nur irgend möglich die Meinung vertreten, es sollte auf alle erdenkliche Weise ein moralischer Einfluß zugunsten der strengen Befolgung der Tarifvereinbarungen ausgeübt werden und in allen Fällen, wo ein Vertragsbruch stattgefunden hat, die Organisation

ihre volle Disziplinargewalt gegenüber ihren Mitgliedern ent=alten, unterstützt, wie das zweifellos geschehen wird, von der Macht der öffentlichen Meinung."

Im allgemeinen also will es die Mehrheit des Industrial Council, im ndesie auch die allgemeine Einführung von Zwangs=schiedsgerichten etwa nach australischem Muster ablehnt, bei dem bisherigen Zustande der moralischen Geltung der Tarifverträge und ihrer Kontrolle durch eine starke Organisation auf beiden Seiten belassen. Endlich sei zur Ergänzung erwähnt, daß der Industrial Council, um die Erfüllung der tariflichen Friedens=pflicht nach Möglichkeit zu sichern und Tarifbrüchen mit allen ihren bedenklichen Folgen vorzubeugen, die Aufnahme einer „Aus=legungsklausel" für die Fälle von Auslegungsstreitigkeiten und einer allgemeinen Schiedsgerichtsklausel für alle übrigen Streitig=keiten in sämtliche Tarifverträge empfiehlt. Letztere Klausel lautet:

> „Es darf keine Arbeitseinstellung oder Veränderung in den Arbeitsbedingungen stattfinden, ehe nicht der Streitfall von einem von beiden Seiten genehmigten Gericht untersucht und eine Er=klärung darüber abgegeben worden ist. Wo das Interesse oder die Sicherheit der ganzen Nation oder eines Teils dessében durch einen drohenden wirtschaftlichen Kampf direkt gefährdet ist, sollte man Zeit lassen, damit eine die Interessen der Allgemeinheit vertretende Autorität an der Diskussion teilnehmen kann."

In diesen Vorschlägen findet sich der Industrial Council mit dem Problem der Haftung aus Tarifverträgen ab. Er strebt keine rechtspolitische, sondern eine rein praktische organisatorische und sozialpolitische Lösung an.

Der zweite Teil des Gutachtens des Industrial Council be=trifft die Ausdehnung der Tarifgeltung auf Minderheitsorgani=sationen und Unorganisierte in bestimmten Gewerbebezirken. Er kann als ein Beitrag zur Unabdingbarkeit im Tarifvertrags=wesen angesehen werden, kommt aber dem Problem ebenso wie bei der Haftung nicht von der rechtlichen Seite, sondern von der organisatorisch=politischen Seite bei. Allerdings lautete die zweite dem Industrierat gestellte Frage wesentlich handgreiflicher als das in Deutschland umstrittene rechtsdogmatische Abdingbarkeitsproblem: „Inwieweit und auf welche Weise dürfen Tarifverträge, die zwischen

repräsentativen Körperschaften von Arbeitgebern und Arbeitern geschlossen werden, in einem ganzen Beruf oder Bezirk erzwungen werden?" Die gutachtlichen Vorschläge des Industrierats zur Lösung dieser Frage, die in das Gebiet der letzthin in Großbritannien hier und da agitatorisch viel erörterten „Gewerkschaftstyrannei" hineinspielt, wurden, freilich unter Widerspruch eines großen Teils der im Rat vertretenen Arbeitgeber, dahin abgegeben:

> „Wo in einem Beruf oder einem Bezirk die organisierten Arbeiter mit den organisierten Unternehmern einen Vertrag geschlossen haben, sollte auf Verlangen beider vertragschließenden Parteien auch der unorganisierten Minderheit die Einhaltung der Vertragsbestimmungen auferlegt werden können, nachdem diese Bestimmungen von dem Handelsministerium geprüft und genehmigt worden sind."

Das Gutachten des Industrirats zielt also letzten Endes dahin, gewissen Tarifverträgen im Interesse ihrer allgemeinen Befolgung in einem Bezirke öffentlichrechtliche Zwangswirkung und absolute Unabdingbarkeit zu verleihen mit Ausnahme solcher Sonderfälle, „wo die Gewerbe- und Arbeitsbedingungen sich derartig verschieden gestalten, daß die Anwendung der Tarifnormen auf bestimmte Personen eine Unbilligkeit wäre". Gegen diese Tendenz im Gutachten des Industrierats, den Tarifverträgen, unter der Voraussetzung öffentlicher Kontrolle, von Gesetzes wegen allgemeine Zwangsgeltung auch für Unorganisierte zu gewähren, hat sich nun bemerkenswerterweise der 46. britische Gewerkschaftskongreß in Manchester am 6. September 1913 ausgesprochen.

Obgleich die Streitfragen und Gutachten des britischen Industrial Council nicht genau die gleichen Probleme, die in Deutschland augenblicklich im Tarifvertragswesen im Vordergrund stehen, betreffen, liegen die dort erörterten Dinge zu den Haftungs- und Unabdingbarkeitsfragen doch in so bemerkenswerter Parallele, daß die Antworten, die im größten Tarifvertragsstaat darauf gegeben worden sind, auch in Deutschland zweifellos Beachtung verdienen.

Die romanischen Gesetzentwürfe.

Italien.

Obschon die Tarifvertragsentwicklung in Italien erst in den letzten Jahren im Gewerbe größere Bedeutung erlangt hat — in der Landwirtschaft hat sie sich infolge der starken Arbeiterorganisation daselbst schon früher ausgebreitet —, ist das Verlangen nach einer klaren Ordnung der rechtlichen Beziehungen und Folgen, welche sich aus der Tarifvertragsschließung oder dem Tarifbruch für die Kollektivparteien und ihre Anhänger ergeben, sehr bald hervorgetreten. Vor allem bemühte sich die Rechtsprechung einzelner Gewerbegerichte und oberer Gerichtshöfe im Bunde mit der Rechtswissenschaft, den Berufsvereinen, wiewohl sie der juristischen Persönlichkeit entbehren, in bezug auf den Abschluß von Tarifverträgen rechtliche Geschäftsfähigkeit und Gerichtsstandschaft durch das Medium ihrer verantwortlichen Vorstandsorgane und Verwaltungsbeamten zuzuerkennen. Die italienische Rechtswissenschaft neigte mehr und mehr der Ansicht zu, daß die Arbeiterberufsvereine befugt wären, die Interessen und Ansprüche ihrer Mitglieder im Prozeß zu vertreten, wenn es sich um die Geltendmachung von Rechten und Pflichten aus Tarifvereinbarungen, die die Vereine abgeschlossen hatten, handelte. Doch sind diese rechtswissenschaftlichen Konstruktionsversuche nicht zuverlässig genug und die Rechtsprechungsgrundsätze zu sehr umstritten, als daß sich ein tragfähiges System des Tarifvertragsrechts auf dieser Grundlage hätte erreichen lassen können. Deshalb wurde der Obere Arbeitsrat schon im Jahre 1907 mit der Aufgabe betraut, ein förmliches Tarifvertragsgesetz zu entwerfen. Aus dem sehr umfangreichen und in manchen Stücken dogmatisch geradezu revolutionären Vorschlägen des Oberen Arbeitsrats für den Gesetzentwurf seien im folgenden die auf die Haftung und die Abdingbarkeit bezüglichen Stellen wiedergegeben:

3. Die Hauptwirkung des Arbeitstarifvertrags soll darin liegen, daß die Bestimmungen des Tarifvertrags aus eigener Rechtskraft von selbst in die einzelnen Arbeitsverträge übergehen, in dem Sinne, daß nicht erst Nichtigkeitsklage gegen die die Mindestnormen des Tarifvertrags verletzenden Arbeitsverträge erforderlich ist, wenn jemand

die durch den Tarifvertrag gewährleisteten Vorteile beanspruchen will.

4. Vorbehaltlich einer gegenteiligen Erklärung der Parteien sind die Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu verpflichten, den Tarifvertrag auch in solchen Arbeitsverträgen zu beobachten, die mit Personen geschlossen werden, welche nicht durch den Tarif gebunden sind. Für die Arbeiter hingegen, welche dieser Verpflichtung zuwider gehandelt haben, soll ein hinreichender Grund, sich von der Haftung zu befreien, in dem Beweis liegen, daß sie, bevor sie sich an andere Arbeitgeber zu untertariflichen Bedingungen verdungen haben, keine Arbeit bei Arbeitgebern, die den Tarifvertrag beobachten, gefunden haben.

5. Dem Schutze des Gesetzes ist auch der Tarifvertrag zu unterstellen, welcher von einer Personenmehrheit, die nicht als eingetragener Berufsverein organisiert ist, geschlossen worden ist; auch für solchen Tarifvertrag sollen die Bestimmungen zu 3 und 4 gelten; doch ist seine Dauer nur auf ein Jahr zu beschränken.

7. Was den von eingetragenen Vereinen abgeschlossenen Tarifvertrag betrifft, so ist als persönliche Verpflichtung der einzelnen Vereinsmitglieder festzustellen, daß sie dem Tarifvertrag nicht zuwiderhandeln dürfen, vorbehaltlich weiterer Verpflichtungen, welche die eingetragenen Vereine oder die einzelnen Mitglieder vielleicht besonders übernehmen wollen.

8. Die eingetragenen Vereine müssen ein Klagerecht zum Schutze des kollektiven Interesses und des individuellen Interesses der einzelnen Vereinsmitglieder besitzen, in dem Sinne, daß sie zum Schutz der Arbeitsverträge eingreifen können, welche von einzelnen Mitgliedern mit Personen, die durch den Tarifvertrag gebunden sind oder ihm fernstehen, geschlossen worden sind.

9. Die aus dem Verein ausgetretenen Mitglieder oder Mitglieder, die dem Verein aus sonstigem Grunde nicht mehr angehören, bleiben durch den Tarifvertrag, der während ihrer Vereinsmitgliedschaft geschlossen worden ist, gebunden und haben ein individuelles Klagerecht auf Einhaltung des Vertrags gegen die andere vertragschließende Partei.

10. Die eingetragenen Vereine haben einen Sicherungsschatz anzulegen zur Bestreitung der Verpflichtungen, die ihnen aus dem Tarifvertrag erwachsen, welchen sie in der von den Parteien vereinbarten Form abgeschlossen haben.

13. Der eingetragene Verein haftet für Kollektivverletzungen des Tarifvertrags durch seine Mitglieder. Als kollektiv gilt die Verletzung der Arbeitnehmer, wenn sie gleichzeitig entweder von einem Zehntel der Mitglieder oder von soviel Arbeitern, daß sie den zehnten Teil der in einer Unternehmung beschäftigten Arbeiter ausmachen, begangen wird, oder wenn, ohne daß gerade ein solches Zahlenverhältnis vor-

liegt, die Übertretung derart ist, daß dadurch die Erreichung der Zwecke des Arbeitsvertrages, wie er gemäß dem Tarifvertrag abgeschlossen worden ist, verhindert oder wesentlich beeinträchtigt wird. Auf der Arbeitgeberseite gilt als Kollektivverletzung, wenn sie von einem oder mehr als einem der Arbeitgeber gegenüber einem Zehntel der beschäftigten Arbeiter begangen wird.

Die eingetragenen Vereine können einzelne Arbeiter, die durch Pflichtversäumnis eine wesentliche Beeinträchtigung der Zwecke des Tarifvertrages bewirken, ersetzen.

Die Ersetzung kann unter Vorbehalt der freien Wahl der angebotenen Arbeiter geschehen, mit der Forderung einer Begründung bei dreimaliger Ablehnung und unter Beobachtung der Probezeit vor ihrer endgültigen Annahme.

14. Die Haftung des Vereins hat sich auf die Erlegung einer Geldstrafe zu beschränken, die einem Zehntel des ausgefallenen Lohnes entspricht, wenn eine Arbeitseinstellung stattgefunden hat, und in den anderen Fällen dem Zehntel eines Arbeitstagelohnes, entsprechend der Zahl der Zuwiderhandelnden oder Zuwiderhandlungen und der Dauer der Übertretung. Der Verein kann für die Erstattung dieser Geldstrafe auf die zuwiderhandelnden Mitglieder zurückgreifen, wenn er nicht eine Kollektivvertretung angeordnet hat.

Die Haftpflichtstrafe ist statthaft von seiten des eingetragenen Vereins gegen den Verein, welchem die Zuwiderhandelnden angehören, und in Ermangelung eines solchen gegen die einzelnen Zuwiderhandelnden.

15. Die vertragstreue Partei hat das Recht, die Lösung des Tarifvertrags und den entsprechenden Schadensersatz von der vertragbrechenden Partei zu fordern. In diesem Falle aber gilt als Vertragsbruch nur eine kollektive Verletzung, die entweder von $^2/_3$ der Arbeitgeber, welche den Tarifvertrag angenommen haben und $^2/_3$ der Arbeiter beschäftigen, oder — wenn es sich um einen mit einem Fabrikinhaber geschlossenen Tarifvertrag handelt — gegenüber $^2/_3$ der Arbeiter, welche er beschäftigt, begangen worden ist.

Die leitenden Gesichtspunkte des Gutachtens des italienischen Oberen Arbeitsrats für eine gesetzliche Regelung der Haftungs- und Abdingbarkeitsfragen im Tarifvertragswesen sind also, kurz zusammengefaßt, folgende: Vollkommene Unabdingbarkeit des Tarifvertrags, der mit automatischer Zwangswirkung sich in allen Arbeitsverträgen tarifgebundener Personen von selbst durchsetzt und, falls nicht ausdrücklich Abweichungen im Tarifvertrag zugelassen sind, auch in Arbeitsverträgen mit nicht tarifgebundenen Personen

zu befolgen ist. Die Haftung soll kumulativ Verband und Mitglieder treffen. Haftungsansprüche können aus kollektiven und Einzelverletzungen des Tarifvertrags für Verband und Mitglieder sich ergeben. Kollektivverletzungen können schon durch $^1/_{10}$ der in Frage kommenden Tarifpersonen begangen werden. Die Verbände können sich von der Haftung für Einzelverletzungen des Tarifvertrags durch Ersetzung der tarifuntreuen durch tariftreue Mitglieder befreien. Kautionen sollen die Haftpflicht decken. Die Haftung selbst soll auf eine Vertragsstrafe beschränkt sein, die $^1/_{10}$ des Lohnes der tarifbrechenden Personen täglich beträgt. Daneben steht bei schwereren kollektiven Tarifbrüchen durch $^2/_3$ der Beteiligten dem Geschädigten das Rücktrittsrecht und eine Schadensersatzklage gegen die Tarifbrecher zu.

Frankreich.

In Frankreich liegen die Rechtsverhältnisse für den Tarifvertrag nach dem allgemeinen bürgerlichen Recht ziemlich ähnlich wie in Italien, doch haben Rechtswissenschaft und Rechtsprechung, gestützt auf das Berufsvereinsgesetz von 1884, neuerdings viel umfassender als in Italien, — man kann jetzt sagen: unbestritten — den Berufsvereinen die Eigenschaft zugesprochen, Tarifverträge rechtsverbindlich für den Verein und seine Mitglieder, ja, unter Umständen für die unorganisierten Arbeiter des Gewerbebezirks, falls sie nicht widersprechen, abzuschließen und vor Gericht diese Rechte und Pflichten kollektiv zu vertreten; daneben bleibt das von jeher unbestrittene individuelle Klagerecht der Vertragsbeteiligten bestehen.

Auf diesem jetzt fest gesicherten Rechtsboden regen sich aber nach wie vor widerstreitende Ansichten über die besonderen Gründe sowie Art und Umfang der Haftung und über die Abdingungsfreiheit. Dieser Unsicherheit ein Ende zu machen, sind die verschiedenen Gesetzentwürfe bestimmt, die seit 1895 von Gelehrten ausgearbeitet und von Mitgliedern der Deputiertenkammer eingebracht worden und später durch Regierungsvorlagen gekrönt worden sind. Insbesondere die Société des Études législatives hat seit 1904 sich mit der Vorbereitung der gesetzlichen Reglung

9*

des Tarifvertragsrechts befaßt und die französische Schwestergesellschaft der deutschen Gesellschaft für Soziale Reform, die Association nationale pour la protection légale des travailleurs hat dieser rechtspolitischen Bewegung Nachdruck und Verständnis in der Öffentlichkeit verschafft. Von grundlegender Bedeutung ist der Gesetzentwurf des Arbeitsministers Doumergue vom 7. Juli 1906, der deshalb hier ausführlichere Würdigung verdient, weil auch der jüngere Regierungsentwurf Vivianis von 1910 ihm nachgebildet ist.

Die wesentlichen Bestimmungen des Entwurfs Doumergue über die Vertragsverpflichtungen und die Abdingungsbefugnisse der Tarifgebundenen, über die Geltungskraft ortsüblicher Tarifverträge und über die Regelung der Haftungsansprüche und ihre prozessuale Verfolgung lauten:

> Die Arbeitgeber können sich verpflichten, die Bestimmungen des Kollektivvertrages für die Zeit seiner Dauer, sei es auf bestimmte Gruppen von Personen überhaupt, sei es nur auf diejenigen Arbeiter, welche an dem Abschluß des Tarifvertrages direkt oder durch ihre beauftragten Vertreter teilgenommen haben, anzuwenden.
>
> Die Arbeiter können sich verpflichten, die Bestimmungen des Kollektivvertrages zu befolgen, sei es nur bei den Arbeitgebern, die den Vertrag unterzeichnet haben, sei es bei jedem anderen Arbeitsvertrag, der während der Dauer des Kollektivvertrages mit einem Arbeitgeber in einem bestimmten Bezirk abgeschlossen wird.
>
> Art. 15. Mangels anderweiter ausdrücklichen Bestimmung in den Satzungen der Berufsvereine oder im Kollektivvertrage selbst sind die Arbeiter und Arbeitgeber, die bei Abschluß des Vertrages Mitglieder des Berufsvereins oder der vertragsschließenden Personenmehrheit waren oder nachträglich in den Berufsverein eintreten oder dem Tarifvertrag selbst beitreten, den aus dem Kollektivvertrag sich ergebenden Pflichten unterworfen.
>
> Art. 16. Wird ein Arbeitsvertrag zwischen einem Arbeitgeber und einem Arbeiter abgeschlossen, die nach den Bestimmungen des vorigen Artikels als unter den Geltungsbereich des Tarifvertrags fallend gelten, so gelten die Normen des Tarifvertrags, ohne Rücksicht darauf, ob die Parteien etwas Gegenteiliges vereinbaren, für die aus dem Arbeitsvertrage sich ergebenden Beziehungen.
>
> Art. 17. Ist nur eine der Parteien des Arbeitsvertrages durch die Bestimmungen des Tarifvertrages als gebunden zu erachten, so finden die Bestimmungen des Tarifvertrages auf die Beziehungen aus

dem Arbeitsvertrage keine Anwendung, falls nicht ein anderes von den Parteien vereinbart wird.

Jedoch kann in solchem Falle derjenige Teil, der auch gegenüber Personen, die nicht Vertragsparteien des Tarifvertrags waren, die Bedingungen des Tarifvertrages einzuhalten verpflichtet war und trotzdem im Arbeitsvertrag mit diesen Personen tarifwidrige Bedingungen festgesetzt oder angenommen hat, verklagt werden wegen Nichterfüllung der von ihm übernommenen Verpflichtungen.

Art. 18. Falls nur ein einziger Tarifvertrag besteht, der die Arbeitsbedingungen für einen ganzen Kreis oder für einen Bezirk regeln will, und dieser Tarifvertrag in dem Sekretariat des Gewerbegerichts oder in der Kanzlei des Friedensrichters entsprechend den Bestimmungen von Art. 13 niedergelegt ist, so wird bis zum Beweise des Gegenteils für die Dauer des Vertrages vermutet, daß alle Arbeitgeber und Arbeiter für ihre Arbeitsverträge die Normen, die in dem Tarifvertrage festgelegt sind, angenommen haben.

Art. 19. Die Verpflichtungen, welche von den Berufsvereinen die einen Vertrag abschließen, übernommen werden, werden durch den Kollektivvertrag selbst bestimmt.

Art. 20. Die Berufsvereine, die einen Tarifvertrag als Vertragspartei abgeschlossen haben, können im eigenen Interesse oder im Interesse ihrer Mitglieder mit deren Einverständnis jede Rechtsverfolgung übernehmen, die sich aus dem Vertrage ergibt.

Sie können insbesondere eine Klage anstrengen behufs Erfüllung des Vertrages oder des Schadensersatzes im Falle der Nichterfüllung, sei es gegen die Parteien, Einzelpersonen oder Berufsvereine mit denen der Vertrag geschlossen ist, sei es gegen diejenigen ihrer Mitglieder, die die Bestimmungen des Tarifvertrages nicht befolgt haben.

Ist der Tarifvertrag zwischen einem Arbeiterberufsvereine oder einer Personenmehrheit von Arbeitern einerseits und mehreren Arbeitgebern andererseits abgeschlossen, so kann jeder dieser Arbeitgeber und jedes Mitglied des Arbeiterberufsvereins und der Personenmehrheit Klage anstrengen, um in seinem Interesse die Erfüllung des Vertrages und den Schadensersatz von denjenigen zu verlangen, die, obgleich durch den Vertrag gebunden, die ihnen aus dem Vertrag obliegenden Pflichten nicht befolgen.

Im Entwurf zum Code du Travail war auch den conventions collectives de travail ein besonderer Abschnitt eingeräumt, doch haben die an den Entwurf Doumergue anknüpfenden rechtspolitischen Erörterungen die Zweckmäßigkeit erwiesen, den verwickelten Rechtsstoff der Arbeitstarifverträge in einem Sondergesetz zu behandeln. Der Arbeitsminister Viviani hat dann den be-

treffenden Abschnitt über die conventions collectives de travail aus dem allgemeinen Code du Travail kurz vor dessen Verabschiedung herausgelöst und im Juli 1910 als einen Sondergesetzentwurf der Kammer zugehen lassen. Dieser Entwurf lehnt sich, wie gesagt, in allem Wesentlichen an den Entwurf Doumergue an, so daß sich seine wörtliche Wiedergabe erübrigt. Es seien nur die Hauptgedanken über die Haftung und Abdingbarkeit nochmals kurz gekennzeichnet.

Mit dem Abschluß des Tarifvertrags übernimmt jeder Anhänger die Verpflichtung, die durch Kollektivabrede festgesetzten Arbeitsbedingungen in allen Einzelarbeitsverträgen zu beachten, selbst wenn er sie mit Personen eingeht, die dem Kollektivvertrag fernstehen; es sei denn, daß ausdrücklich vereinbart wäre, daß die festgelegten Bedingungen für die Anhänger nur in ihren Beziehungen untereinander oder in einer bestimmten Gegend verbindlich sein sollen. Zwischen Anhängern der Gruppen, die den Tarifvertrag angenommen haben, ist jede Abmachung, die ihm zuwiderläuft, nichtig. Kommt ein Arbeitsvertrag zwischen Personen zustande, von denen nur eine durch den Tarifvertrag gebunden ist, so werden dessen Normen auf alle Beziehungen aus dem Arbeitsvertrage angewendet, sofern nicht ausdrücklich abweichende Sondervereinbarungen für die verschiedenen Punkte des Arbeitsvertrags getroffen sind. Die Berufsvereine oder Einzelpersonen, die durch den Tarifvertrag gebunden sind, machen sich bei Verletzung der Tarifpflicht schadensersatzpflichtig gegenüber den Berufsvereinen oder den Einzelpersonen, die Mitglieder ihrer eignen Vertragspartei sind, und auch gegenüber den Vereinen und Einzelpersonen der Gegenpartei, mit denen der Tarifvertrag abgeschlossen ist. Die Berufsvereine, die als Partei beim Tarifvertrag auftreten, können alle vertraglich zulässigen Handlungen zugunsten jedes ihrer Mitglieder unternehmen, ohne einer besonderen Vollmacht des betroffenen Mitgliedes zu bedürfen, vorausgesetzt, daß dieses benachrichtigt wurde und sich nicht ausdrücklich dagegen erklärt hat. Der Berufsverein kann ebenfalls bei jeder Klage eines seiner Mitglieder eintreten, wenn diese darauf abzielt, eine Sühnung des Schadens herbeizuführen, die ihm durch Verletzung des Tarifvertrags zugefügt wurde.

Dieser Gesetzentwurf hat — was für die französischen Sozialverhältnisse charakteristisch ist — bei starken Gruppen sowohl auf der Arbeitgeber- als auch auf der Arbeiterseite Widerspruch gefunden. Vertreter von Arbeitgeberverbänden und Handelskammern erblickten in dieser rechtlichen Ordnung kollektiver Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber- und Arbeitermehrheiten trotz der strengen Haftungsbestimmungen eine Stärkung des gewerkschaftlichen An-

sehens und Einflusses. Die Conféderation Générale du Travail aber beargwöhnte auf dem Kongreß in Toulouse (1910) an dem Entwurf die gesetzliche Einmischung des Staates in die gewerkschaftliche Kampf- und Vertragspolitik; ja, der Syndikalismus in den Reihen der französischen Arbeiterverbände witterte in dem Entwurf die Gefahr einer obligatorischen Organisation der Arbeiter und der Arbeitsvertragsschließung. Es bedurfte lebhafter Aufklärungsarbeit der nicht syndikalistisch befangenen Arbeiterführer, um die Bedenken der Arbeitermassen gegen die Bestimmungen des Tarifrechtsentwurfs zu beseitigen und den Arbeitervertretern in der Deputiertenkammer die Zustimmung zu der Vorlage zu ermöglichen. Die Kammer hat im August 1913 vor Schluß der Parlementssession darüber verhandelt und den Entwurf ohne nennenswerte Änderung angenommen. Die Verabschiedung des Entwurfs durch den Senat steht freilich noch aus.

Eine kritische Erörterung des französischen Gesetzentwurfes von 1910 ist zweckmäßig mit der Betrachtung des sachlich eng verwandten belgischen Entwurfes, den der Oberste Arbeitsrat durch einen Ausschuß unter Vorsitz des Professors Dr. M. v. Brants-Löwen hat ausarbeiten lassen, zu verbinden. Denn die französischen Entwürfe haben sichtlich der belgischen Schöpfung zum Vorbild gedient, und es ist lehrreich zu prüfen, an welchen Punkten die Belgier die französischen Spuren verlassen haben und eigene Wege gegangen sind.

Belgien.

Daß das belgische Berufsvereinsgesetz von 1898 — ebenso wie das französische — den Kollektivvereinbarungen der Arbeiter- nnd Arbeitgeberorganisationen Rechtsverbindlichkeit gibt und die Organisationen in den Stand setzt, daraus zu klagen und verklagt zu werden, ist zu Eingang dieses Abschnittes in der allgemeinen Übersicht schon angedeutet worden. Gleichwohl hat sich auch in Belgien das gleiche Bedürfnis wie in Italien und Frankreich geregt, in einem Sondergesetz der eigentümlichen Rechtsfragen des Tarifvertrages Herr zu werden. Aus dem Gutachten des oben genannten Ausschusses zur Bearbeitung der conventions

collectives de travail, das die Fragen der Rechtsfähigkeit, des Tarifvertragsabschlusses, des Geltungsbereiches, der zwingenden Rechtswirkung und der Abdingung, ferner die Ausdehnung der Tarifverpflichtungen, die Verantwortungs- und Gewährleistungspflicht und endlich die Schlichtung von Tarifstreitigkeiten behandelt, werden im folgenden die vom Obersten Arbeitsrat gutgeheißenen Vorschläge zur Abdingungs- und Haftungsfrage mitgeteilt.

Entgegen jeder anderslautenden Bestimmung ist der Arbeitstarifvertrag, innerhalb der vorgesehenen Grenzen, maßgebend für alle Arbeitsverträge und Arbeitsordnungen, die für die Vertragsschließenden Geltung haben. Abweichende Bestimmungen sind nichtig und werden vollgültig durch die entsprechenden Vorschriften des Tarifvertrags ersetzt. Dieser ist gleichfalls auf alle Arbeitsverträge anzuwenden, die eine Partei mit einem fremden Dritten abschließt; in diesem Fall ist der tarifwidrige Arbeitsvertrag ohne Kündigung jederzeit lösbar (Artikel 4).

Die vertragschließenden Parteien sind verpflichtet, die Ausführung des Vertrags gewissenhaft zu überwachen. Insbesondere haben sie gegen widerspenstige Mitglieder [1]) alle in den Satzungen vorgesehenen Zuchtmittel zu ergreifen. Sie haften im Falle der Vertragsverletzung gemäß den Bestimmungen des Vertrags. Wenn ein Mitglied aus dem vertragschließenden Verein austritt, so bleibt es gleichwohl für die ganze Vertragsdauer den Vertragspflichten unterworfen. Der Verein kann vorkommendenfalls von dem ausgetretenen Mitglied nur den verfallenen und den laufenden Beitrag einziehen, abgesehen jedoch von dem Recht auf Einforderung eines Anteils am Schadensersatz bei Vertragsbruch. Eine gegenteilige Bestimmung ist nichtig. Die Satzungen müssen die Gewährleistung bestimmen, welche der Verein für die Aufrechterhaltung des Vertrags zu erklären hat. Sie schreiben insbesondere die Entschädigung vor, die von den Mitgliedern eingefordert werden kann, welche den Vertragspflichten zuwiderhandeln. Der Verein kann seine Ansprüche vor dem Gewerbegericht verfolgen (Artikel 8—10).

Der Berufsverein oder die gesetzlich anerkannte Gesellschaft, die einem Kollektivvertrage zugestimmt haben, haften nicht für den Bruch

---

[1]) Jedes Vereinsmitglied hat allerdings laut Artikel 2 des belgischen Entwurfs — ebenso übrigens nach dem französischen Entwurf — Anspruch auf eine dreitägige Bedenkfrist, ob es im Falle eines Tarifvertragsabschlusses durch den Verein diesem beitreten oder durch eine Willenserklärung vor Gericht seinen Widerspruch und gleichzeitig damit seinen Austritt aus dem Verein bekunden will.

von Einzelverträgen ihrer Mitglieder. Sie können die Erfüllung dieser Einzelverträge nur auf Grund besonderer Vereinbarungen gewährleisten. Fehlen andere Vorschriften, so kann beim Bruch eines Kollektivvertrags die schuldige Partei zu Schadenersatz verurteilt werden; dieser darf aber den Betrag von 25 Fr. für jedes Arbeitermitglied nicht überschreiten. Die vertragsmäßigen Vorschriften über die Höhe des Schadensersatzes müssen für beide Parteien gleich sein; im Falle einer Ungleichheit kommt der höhere Betrag zur Anwendung. Jeder Verein hat das Recht des Rückgriffs auf diejenigen Mitglieder, die die Inanspruchnahme seiner Haftung veranlaßt haben. Für die Einhaltung der Verpflichtungen kann eine Sicherheit gestellt werden, die bei der Staatskasse zu hinterlegen ist. Der Berufsverein kann als Kläger oder Beklagter vor Gericht erscheinen zur Wahrung der Rechte seiner Mitglieder aus dem Kollektivvertrag, ohne Einschränkung des Rechts dieser Mitglieder, selbst direkt vorzugehen oder sich dem Einschreiten des Vereins anzuschließen (Artikel 11—14).

Die vertragschließenden Parteien setzen einen aus der gleichen Zahl von Vertretern beiderseitig zusammengesetzten Ausschuß ein, der über die Auslegung des Vertrags, seine Abänderung oder Erneuerung zu befinden hat. Ebenso hat dieser Ausschuß auch über etwaige Streitigkeiten nach einem bestimmten Verfahren zu entscheiden. Die Parteien sind verpflichtet, sich den einstimmig gefaßten Sprüchen zu unterwerfen. Im Falle mangelnder Übereinstimmung im Ausschuß kann dieser einen Schiedsrichter ernennen, der endgültig entscheidet; auch kann auf Wunsch der Parteien der Fall vor das Gewerbegericht gebracht werden (Artikel 15 und 16).

Wie aus dem Vergleich des Inhalts des französischen und des belgischen Entwurfs hervorgeht, sind fast alle grundsätzlichen Streitfragen der Rechtsdogmatik der Tarifverträge in beiden Gesetzentwürfen im Grunde gleichlautend beantwortet. Wichtig ist, daß beide Vorlagen die vollkommene Unabdingbarkeit und in Übereinstimmung mit dem Schweizer Obligationenrecht die automatische Rechtswirkung der Tarifverträge gegenüber den Einzelarbeitsverträgen fordern.

Doch ist der französische Vorschlag bezüglich des Vertragsabschlusses Tarifgebundener mit nicht tarifgebundenen Dritten nicht so schematisch scharf wie der belgische Vorentwurf. Während Belgien stets auch im Verkehr mit Dritten den Tarif durchsetzen will, gewähren die französischen Gesetzgeber hier einen gewissen Spielraum für die individuelle Vertragsfreiheit, wohl mit Rück=

sicht auf die Gutgläubigkeit des Dritten, der mit einem Tarifgebundenen den Vertrag ohne Kenntnis von dessen Tarifpflichten abschließt. Der französische Entwurf unterscheidet also grundsätzlich deutlich die Fälle, ob beide Vertragsteile oder nur einer von beiden den Vorschriften des Tarifvertrags unterstellt sind. Im ersten Falle unterliegt jeder zwischen ihnen abgeschlossene individuelle Vertrag notwendigerweise und ungeachtet jeder anderen Festsetzung den Vorschriften des Tarifvertrags. Im zweiten Falle finden diese Vorschriften nur in Ermanglung einer anderen Festsetzung Anwendung; indessen kann die durch die gemeinschaftliche Vereinbarung gebundene Partei, welche im Einzelarbeitsvertrag Bedingungen zugestanden hat, die den allgemeinen Regeln der Tarifvereinbarung zuwiderlaufen, von ihren Mitunterzeichnern auf Grund der Nichterfüllung eingegangener Verpflichtungen gerichtlich belangt werden.

Die Haftung aus dem Tarifvertrag ist wieder im belgischen Vorentwurf sorgsamer geregelt als im französischen. Namentlich ist die gesetzliche Einführung der beschränkten Haftung ein sehr beachtenswerter Zug. Daß die Berufsvereine nicht von Gesetzes wegen für die Tarifverletzungen einzelner Mitglieder, an denen die Vereine trotz gewissenhafter Tarifüberwachung unschuldig sind, einstehen sollen, sondern die Regelung dieses Haftungsfalles der freien Vereinbarung der Tarifvertragsparteien überlassen ist, ist eine beiden Gesetzentwürfen gemeinsame Bestimmung. Ebenso haben sich beide Entwürfe die Theorie der kumulativen Berechtigung und Verpflichtung von Berufsvereinen und Einzelmitgliedern aus dem Tarifvertrage zu eigen gemacht und, soweit das praktisch durchführbar ist, selbständige Klageansprüche für Verein und Mitglieder daraus abgeleitet. Der französische Entwurf erklärt noch deutlicher als der belgische die an den Verträgen beteiligten physischen oder juristischen Personen für berechtigt, Entschädigungsansprüche geltend zu machen, sowohl gegen die individuellen oder kollektiven Parteien, mit denen sie die Tarifverträge abgeschlossen haben, als auch gegen die Mitglieder der eigenen Partei, welche die unterschriebenen Bedingungen nicht erfüllt haben. Auf Grund des gemeinschaftlichen Charakters des Schadens, der durch

die individuellen Verletzungen der Verträge entstanden ist, können die an den Verträgen beteiligten Kollektivparteien, gewöhnlich also die Berufsvereine, Entschädigungsansprüche, die aus den verletzten Tarifvereinbarungen zugunsten jedes ihrer Mitglieder entstehen, geltend machen, ohne einen besonderen Auftrag des Interessenten nachweisen zu müssen, sofern dieser nur benachrichtigt worden ist und keinen Einspruch erhoben hat.*)

Auf die zahlreichen privaten Gesetzentwürfe zur Regelung des Tarifvertragsrechts, die von einzelnen Abgeordneten, Juristen und sozialpolitischen Organisationen im Ausland verfaßt worden sind, erübrigt sich hier einzugehen, nachdem Entwürfe von maßgebenden amtlichen Stellen im Auftrage der Regierungen der einzelnen Staaten zur Genüge vorliegen.

*) Die Mehrzahl der Arbeitgebervertreter im belgischen „Industrie- und Arbeitsrat" hat bei dessen jüngsten Verhandlungen im September 1913 mannigfache Bedenken gegen den Entwurf zur gesetzlichen Reglung des Tarifvertrags in Belgien geäußert: Die Vollstreckung der Schadensersatzansprüche für Tarifvertragsbrüche in das Vermögen der Gewerkvereine sei nicht genügend gesichert; auch fehle eine vermögensrechtliche Haftung der Gewerkschaftssekretäre. Ohne eine Vorschrift der Sicherheitsleistung seitens der Arbeiter beim Abschluß von Tarifverträgen sei der Gesetzentwurf für die Arbeitgeber unannehmbar. Überhaupt aber bringe ein derartiges Tarifvertragsgesetz die Gefahr mit sich, daß es die Stellung der Gewerkschaftsführer als berufener und anerkannter Vertreter der Arbeiter feierlich bekräftige. Nur wenige Arbeitgeber betonten, daß der Entwurf doch einen Fortschritt gegenüber dem jetzigen „gesetzlosen" Zustande bedeute und die Arbeiter auch ohne Sicherheitsleistung die Tarifverträge bisher im allgemeinen gut gehalten hätten.

Zusammenfassung.

Für die allgemeine wissenschaftliche Beurteilung des Problems einer gesetzlichen Rechtsregelung der Haftungs- und Abdingungsfragen im Tarifvertragswesen liefert ein Überschlag der Hauptergebnisse der deutschen Gutachtensammlung und der ausländischen Gesetzgebungsversuche bemerkenswerterweise gewisse lehrreiche einheitliche Grundzüge. Überall, in Deutschland wie im Ausland, besteht zuerst eine starke Unsicherheit der Rechtsgrundlagen und der Auffassungen von den Rechten und Pflichten aus den Tarifverträgen infolge der ungenügenden Rechtsfähigkeit der Berufsvereine und der bis dahin unbekannten Eigennatur des Kollektivvertrags. Daher auch überall Klagen über die Unzulänglichkeit des Tarifvertragsrechts und der lebhafte Ruf nach dem Gesetzgeber, der den Kollektivverträgen festen Boden schaffen und jeder der beiden Tarifparteien sowie allen einzelnen Tarifanhängern das Ihre geben soll. Schnell sind die wichtigsten Forderungen an die Gesetzgebungen in ihren grundsätzlichen Umrissen aufgezeichnet, und frühzeitig regt sich in allen Ländern der Reformeifer, durch bestimmte Rechtsvorschriften den Abschluß von Tarifverträgen ordnungsmäßig zu gestalten und ihre einwandsfreie Durchführung zu gewährleisten. Der gesetzgeberische Reformeifer ist, wie schon oben einmal betont, meist um so größer, je geringere praktische Erfahrungen das betreffende Land mit Tarifverträgen besitzt, je mehr man noch freie Hand hat, die Probleme rein theoretisch zu meistern. Die an den Tarifverträgen praktisch beteiligten Interessentengruppen machen zwar zuerst, da sie die Schäden und Nackenschläge ihrer noch unreifen Tarifvertragspolitik und -technik als unvermeidliche Folgewirkungen des mangelhaften Tarifvertragsrechts ansehen und der anfangs häufig zu beobachtenden Laschheit

in der Tariferfüllung — Tariftreue gehört zu den mühsam zu erlernenden Kollektivtugenden — durch scharfes gerichtliches Vorgehen gegen den anderen Vertragsteil glauben steuern zu können, die rechtspolitische Reformbewegung mit; denn jeder denkt nur an die verschärfte Durchsetzung der tarifvertraglichen Rechte, die seiner Partei durch die Tarifrechtsgesetzgebung gewährleistet werden wird. Je mehr aber die interessierten Berufsparteien in das innere soziale und rechtliche Wesen der Tarifvertragspolitik eindringen und das Doppelspiel von Pfl chten neben Rechten, das sich für jede Organisation daraus ergibt, am eigenen Leibe kennen lernen, je stärker und vielseitiger mit dem Wachstum der Tarifverträge und der Organisationen die Verantwortung der Kollektivparteien wird, bei gleichzeitiger Einsicht, daß die praktische Handhabung und Auslegung des Tarifvertrags eine schwierige Erfahrungskunst ist und nicht ohne weiteres durch einen juristischen Entscheidungsapparat ersetzt werden kann, um so zurückhaltender werden diese Tarifinteressentenorganisationen in ihrem Verlangen nach einer gesetzlichen Rechtsordnung des Tarifvertragswesens, ja sie beginnen sich hier und da sogar, zumal auf der Arbeiterseite, der Verwirklichung gewisser tarifrechtlicher Gesetzespläne zu widersetzen. Nicht bloß das „timeo Danaos et dona ferentes" der sozialistischen Gewerkschaften, die sich von der Gesetzgebung des „bürgerlichen" Staats nichts der Arbeiterbewegung Förderliches versprechen, sondern allgemeines Mißtrauen der Berufsorganisationen aller Richtungen kündet sich gegen ein etwaiges schematisches Eingreifen des Staates in die Selbstbestimmungsrechte und Verfügungsfreiheiten der Verbände in ihrem tarifvertraglichen Verkehr untereinander an. Aus der Rücksicht auf diese Erfahrungen und Widerstände erklärt es sich denn auch, daß die Gesetzgebungsarbeit der ausländischen Staaten auf tarifrechtlichem Gebiete, trotz ihrer vielfältigen und frühzeitigen Anläufe, bisher so wenig reife Frucht gezeitigt hat. Die älteste Gesetzgebung über die Tarifverträge, die in Österreich, besagt eigentlich gar nichts; sie begnügt sich mit einigen Formvorschriften und Bestätigungen und tut da, wo sie an ein kritisches Problem herantritt, wie die Abdingung, keinen Schritt über die hergebrachten Regeln des individualistischen

bürgerlichen Rechts hinaus. Die niederländischen und schweizer Tarifgesetze, die in diesem Punkte allerdings beherzt die volle Unabdingbarkeit proklamieren, beschränken sich auf wenige Paragraphen und geben damit deutlich zu erkennen, daß sie nur einige elementare Richtlinien der bisherigen, bereits so gut wie gesicherten Tarifrechtsentwicklung öffentlich bestätigen, aber keine neuen Wege durch das innere Labyrinth des Tarifvertragsrechts weisen wollen.

Die italienischen, französischen und belgischen Gesetzentwürfe, die sich auf diesen problematischen Wegen versuchen, liegen jahrelang unerledigt, nachdem eine Fülle theoretischer Arbeit — Erhebungen und Kommissionsberatungen — auf ihre Abfassung verwendet worden. In Frankreich konnte das große Gesamtgesetzbuch der Arbeit längst verabschiedet werden; der daraus herausgelöste Abschnitt über die Kollektivverträge ist erst jetzt nach drei Jahren vor der Deputiertenkammer zur Beratung gelangt und hat noch die gefährlichen Klippen des Senats zu passieren; die Gesetzwerdung des französischen Tarifrechtsentwurfs steht also auch heute noch im Ungewissen. In Großbritannien hat der Industrial Council in seiner neuesten Beratung der Haftungs- und Unabdingbarkeitsfragen, wie sie die britische Tarifvertragspolitik aufweist, sich gegen ihre zwingende Reglung durch Gesetze ausgesprochen. In Belgien widersprechen die Arbeitgeber.

Es scheint, je näher der Gesetzgeber dem Berge des Tarifvertragsrechts kommt, um so höher reckt er sich vor ihm, um so schroffer zeigt er ihm seine Runsen und Grate, und ihn in direktem Aufstieg zu meistern, erscheint als ein immer schwierigeres Unternehmen.

Dieses Bild der Skepsis, das die Betrachtung der ausländischen Gesetzgebungsarbeit auf tarifrechtlichem Gebiete hinterläßt, spiegelt sich in der Gutachtensammlung der Gesellschaft für Soziale Reform, die die rechtlichen Entwicklungsgrundlagen und die Standpunkte der Sachkenner für nur zwei der wichtigsten Tarifrechtsprobleme in der gewerblichen Arbeitswelt Deutschlands kaleidoskopisch zu fassen gesucht hat, zum Teil wieder. Das vor wenigen Jahren noch recht laute Verlangen nach gesetzlicher Ordnung des Tarifvertragsrechts in Deutschland klingt in der

vorliegenden Gutachtensammlung stark gedämpft. Namentlich die unmittelbar an der Tarifvertragsschließung beteiligten Kreise der beruflichen Organisationen der Arbeiter zeigen eine gegen früher auffällige Zurückhaltung. Zwar erscheint ihnen der gegenwärtige Rechtszustand des Tarifvertragswesens keineswegs befriedigend sondern durchaus verbesserungsbedürftig, wie das die gutachtlichen Antworten zu bestimmten wichtigen Einzelfragen (Unabdingbarkeit, Anpassung der Arbeitsordnung an den Tarif, Gesetzesschutz der tarifgemeinschaftlichen Zuchtmittel gegen strafrechtliche Verfolgung) deutlich beweisen. Aber der Glaube der Arbeiterorganisationen an die Kunst des Gesetzgebers, diese Schwierigkeiten mit vorausschauender Weisheit und wohl abwägender Gerechtigkeit zu ordnen, ohne der künftigen Entwicklung die freie Bahn zu versperren, ist nicht so groß und stark, als daß sie es nicht lieber noch eine Weile versuchten, auf den bisherigen Rechtsgrundlagen mittels organisatorisch-technischer Fortschritte und autonomer tariflicher Schiedsgerichtsbarkeit sich selber weiterzuhelfen. In diesem Sinne erscheint den Hauptgruppen der deutschen Arbeiterorganisationen der bisherige Rechtszustand noch „praktisch erträglich". Ebenso einer Anzahl gewerberechtlicher Fachleute in dem Gutachterkreis, die an die Vervollkommung der juristischen Tarifvertragstechnik große Erwartungen knüpfen und auf diese Weise eine gedeihliche Fortbildung des Tarifvertragrechts auch ohne gesetzliche Schaffung neuer Regeln und Normen für wahrscheinlich halten.

Gleichwohl lautet das Gesamtergebnis der gutachtlichen Erhebung überwiegend auf Reformbedürftigkeit der Tarifrechtszustände in Deutschland, ja auf entschiedene Notwendigkeit, in einzelnen Hauptpunkten von Gesetzes wegen Wandel zu schaffen. Die Mehrheit der gewerbegerichtlichen Gutachter legt das mit überzeugenden Gründen dar; die antwortenden Arbeitgebervertreter betonen diese Notwendigkeit — ungleich den Arbeitervertretungen — mit starkem Nachdruck. —

Daß diese Gutachten aus Arbeitgeberkreisen, trotz ihrer Vereinzelung, den Standpunkt der Mehrheit der auf tariflichem Gebiete erfahrenen Arbeitgebergruppen vertreten, ergibt sich aus der gemeinsamen Grundstimmung zwischen den Darlegungen des Allgemeinen

Deutschen Arbeitgeberverbandes für das Schneidergewerbe und des Düsseldorfer Handelskammersyndikus (s. o.) und den Kundgebungen des 13. deutschen Handwerks- und Gewerbekammertags zu Würzburg (12.—14. August 1911) und des jüngsten Verbandstages bayerischer Gewerbevereine zu Kronach (5. Juli 1913). Um den von der Erhebung nicht in genügendem Umfang erfaßten Arbeitgeberstandpunkt noch genauer zu kennzeichnen, sei auf die Kundgebungen dieser beiden maßgeblichen Kongresse zur Vervollständigung der obigen Darlegungen nachträglich eingegangen.

Beide voneinander unabhängigen Tagungen haben aus der Erkenntnis, daß Tarifverträge geradezu eine soziale Notwendigkeit für manche Handwerkszweige und ihre umsichtige Abschließung und Durchführung deshalb eine Hauptaufgabe der Arbeitgeberverbände sind, den Schluß gezogen, daß für diese Schicksalsverträge des Handwerks rechtliche Klarheit und Ordnung nach Möglichkeit gewährleistet werden müsse. Der Würzburger Handwerkskammertag erklärte 1911 in Punkt 4 seiner Entschließungen:

> Die Rechtsgültigkeit der Tarifverträge ist eine allgemeine und selbstverständliche Forderung. Es ist daher Aufgabe der Gesetzgebung, dem Tarifvertrage die ihm angemessene rechtliche Ausgestaltung zuteil werden zu lassen, um alle Zweifel an der Rechtswirksamkeit der Tarifverträge zu beseitigen.

Der bayerische Gewerbevereinstag erörterte 1913 gleichfalls „die gesetzliche Reglung und rechtliche Wirkung der Tarifverträge" ausführlich.

Jedoch zeigte sich in den Leitsätzen dieser beiden Arbeitgebertagungen, die die Richtlinien für das gesetzgeberische Vorgehen auf tariflichem Gebiete in concreto entwerfen sollten, gradesowie in der Haltung der beiden Arbeitgeber-Gutachten zu den Einzelpunkten unseres Fragebogens, ein charakteristisches Auseinanderstreben der Standpunkte aus praktischen und taktischen Motiven. Während der bayerische Gewerbevereinstag bei der gesetzlichen Regelung des Tarifvertrages allen Nachdruck auf die Wahrung der „vollen Autonomie der beteiligten Verbände" legt und rechtliche Neuordnungen eigentlich „nur hinsichtlich der §§ 152 und 153 GewO. unter Aufrechterhaltung der Koalitionsfreiheit beider Kontrahenten"

dringlich fordert, im übrigen aber die rechtliche und organisatorische Entwicklung des Tarifvertragswesens lieber im Verwaltungswege durch ein „Reichstarifamt“ gefördert zu sehen wünscht, hat der Würzburger Handwerkskammertag eine ganze Reihe rechtlicher Streitpunkte zu besonderer gesetzlicher Klärung empfohlen, und zwar — deshalb eben verdienen seine Leitsätze als Ergänzung unser gutachlichen Erhebung hier vollständige Wiedergabe — auch gerade die Haftungs- und Abdingungsfragen.

Die Vorschläge des Handwerkskammertages zur gesetzlichen Tarifrechtsreform lauten, abgesehen von der allgemeinen tarifpolitischen Forderung, daß die Arbeitgeberverbände bei Abschluß von Tarifverträgen „die Haftbarkeit der Vertragsbeteiligten unbeschadet des § 276 Abs. 2 BGB.*) genau bestimmen“ und für Einrichtungen zur Durchführung und betriebstechnischen Anpassung der Tarifverträge (Schlichtungskommissionen, Tarifämter u. dgl.) Sorge tragen sollen, folgendermaßen:

a) den Absatz 2 des § 152 GewO entweder zu streichen oder folgenden Absatz 3 hinzufügen:

> „Durch die Bestimmung des Absatz 2 werden nicht berührt Vereinbarungen zwischen Gewerbetreibenden nnd gewerblichen Arbeitern über die Reglung der Lohn- und Arbeitsbedingungen in bestimmten Gewerben (Tarifverträge).“

b) den Berufsvereinen die Rechtsfähigkeit zu verleihen, was — ohne ein Spezialgesetz — durch einen Zusatz zu § 21 BGB und Streichung des Wortes „sozialpolitisch“ in § 61 Abs. 2 BGB verwirklicht werden kann,

c) das rechtliche Verhältnis von Arbeitsordnung und Tarifvertrag in dem Sinne zu ändern, daß die Arbeitsordnung dann nicht rechtsverbindlich sein darf, wenn sie einem für den Betrieb geltenden Tarifvertrage zuwiderläuft.

Wenn der Würzburger Handwerkskammertag nach diesen Vorschlägen seine Entschließungen in die allgemeine These ausklingen läßt: „Das Endziel des Tarifwesens wird eine reichsgesetzliche Reglung des Tarifvertrages parallel den verschiedenen Vertragsformen des Bürgerlichen Gesetzbuchs sein müssen“, so ist

*) „Haftung wegen Vorsatzes kann dem Schuldner nicht im voraus erlassen werden“.

die Aussicht auf **baldige** Erreichung dieses Endzieles leider zweifelhaft angesichts der Tatsache, daß selbst die wenigen Abschlagsforderungen (Haftungsreglung durch einfache Rechtsfähigkeitsverleihung, keine Tarifabdingung durch Arbeitsordnung), die er an die Gesetzgebung stellt, bei anderen Arbeitgebergruppen keineswegs volle Zustimmung finden, geschweige denn mit den Reformabsichten der Gutachter aus Nicht-Arbeitgeberkreisen überall in Einklang stehen. Solange eben die am Tarifvertragswesen nächstbeteiligten Berufsgruppen, Arbeitgeber, Arbeiter und die praktischen „Tarifjuristen" Gewerberichter und Tarifausschußvorsitzende, mit ihren Rechtsforderungen und Gesetzesvorschlägen noch weit auseinander gehen, kann man die Aussichten auf baldige Verwirklichung der gesetzlichen Reform des Tarifrechts nicht sehr günstig nennen. —

Dieser Exkurs über die Handwerkskammer- und Gewerbevereinskundgebungen liefert nur die besondere Bestätigung von der Arbeitgeberseite her für das eine allgemeine Ergebnis der gutachtlichen Erhebung der Gesellschaft für Soziale Reform: Das Entwicklungsstadium des Tarifvertragswesens scheint für eine gesetzliche Ordnung noch etwas problematisch. Zwar ist die grundsätzliche Überzeugung von der gesetzlichen Reformbedürftigkeit des herrschenden Tarifrechtsstandes bei der Mehrheit der Sachkenner und Interessenten stark ausgeprägt; aber sobald es sich um die Mittel und Wege, ja, teilweise auch schon wo es sich um die Zielpunkte handelt, ist die Fülle der Standpunkte und Wünsche so groß und widerspruchsreich, daß die gesetzgebenden Körperschaften bei manchen Fragen in Verlegenheit kommen würden, sollten sie rasch ein Gesetz machen, das einer qualitativ und quantitativ maßgebenden Mehrheit von Tarifpraktikern Genüge täte.

Diesen disharmonischen Eindruck, den das Gesamtergebnis der Erhebung der Gesellschaft für Soziale Reform über die Haftungs- und Abdingungsfragen auf der einen Seite hinterläßt und der sich mit den im Auslande gemachten Erfahrungen hinsichtlich der Schwierigkeiten einer eingehenden Tarifrechtsgesetzgebung, wie oben ausgeführt, deckt, darf man indessen nicht übertreiben und ihn etwa so deuten, als ob die Erhebung für das Problem der gesetzlichen Haftungs- und Abdingungsreglung nun ein völlig negatives Fazit in dem Sinne geliefert hätte: „Laßt

alle Hoffnung fahren, die Proteusnatur des Problems spottet jeder einheitlichen gesetzlichen Lösung." So könnte nur sprechen, wer bloß die generellen und grundsätzlichen gutachtlichen Äußerungen zu den Streitpunkten obenhin gelesen, sich aber in die Einzelheiten der Antworten, die Begründungen und praktisch-technischen Ausführungen nicht näher vertieft hat. Bei näherem Studium der Gutachten zu den Einzelpunkten zeigt sich nämlich, daß sich doch eine Anzahl wichtiger Berührungs- und Vermittlungspunkte zwischen den Vorschlägen selbst grundsätzlich sehr verschieden gerichteter Gutachter gewinnen läßt.

Wenn z. B. die gewerberechtlichen Gutachter bei der gesetzlichen Ordnung des Tarifrechts im allgemeinen als Wichtigstes die Haftungsreglung betonen, die Berufsvereine hingegen die Beseitigung der Abdingungswillkür als eine dringlichere Rechtsnotwendigkeit ansehen und die Haftungsfrage der autonomen Reglung der Parteien überlassen wollen, so schließt das doch nicht aus, daß auch die Gewerberichter einer Unabdingbarkeit, die durch Ausnahmebewilligungen paritätischer Tarifinstanzen elastisch gemacht ist, im großen und ganzen zustimmen würden und daß die Gewerkschaften an Stelle der unbeschränkten, unübersehbaren Schadenshaftung des geltenden Rechts dispositive Bestimmungen eines Tarifspezialgesetzes gutheißen könnten, die mangels besonderer Vereinbarungen der Parteien subsidiär eine vernünftig beschränkte Haftbarkeit tarifbrechender Verbände und Einzelpersonen festsetzten. Mit der Einführung eines elastischen Tarifrechtsgesetzes, das nicht allenthalben zwingend eingreift, sondern auf dispositivem Wege an den noch in kritischer Entwicklung befindlichen Stellen dem Parteiwillen nachhelfend und ergänzend zur Seite tritt, scheint die Möglichkeit einer Verständigung auch grundsätzlich voneinander abweichender Gutachter gegeben. Zwar haben nur drei von den befragten Gutachtern eine dispositive Tarifrechtsgesetzgebung besonders befürwortet, während die Mehrzahl der übrigen sich ausdrücklich für zwingendes Recht ausspricht, aber bei näherem Zusehen ergibt sich aus den Antworten zu den einzelnen Unterfragen vielfach, daß auch die Befürworter zwingenden Rechts genügend Spielraum für freie Vereinbarungen der Parteien oder für

10*

schiedsrichterliche Entscheidungen der Tarifinstanzen offen zu lassen bereit sind, so z. B. gerade bei den wichtigen Punkten der quantitativen und qualitativen Haftungsbeschränkung.

Wenn man so die einzelnen Antworten und Vorschläge zu den verschiedenen Fragen durchforscht, so hellen sich die eingangs als erster Allgemeineindruck geschilderten Disharmonien wesentlich auf und es eröffnen sich hoffnungsvollere Ausblicke auf die Möglichkeiten gesetzestechnischer Meisterung des Haftungs- und Abdingungsproblems und einer wenn auch nicht endgültigen, so doch für die nächsten Entwicklungsstufen den Tarifpraktikern wie den „Tarifjuristen" einigermaßen genügenden Form. Letzten Endes hängt alles davon ab, ob die Parteien der tarifpolitisch interessierten Arbeitgeber- und Arbeiterverbände eine Tarifrechtsgesetzgebung überhaupt wollen und dementsprechend geneigt sind, in den kritischen Punkten, wo heute noch Widersprüche mit den rechtspolitischen Forderungen der unparteiischen, das Allgemeinwohl vertretenden Tariftheoretiker bestehen, eine Annäherung anzustreben und sich über einige elastische Kompromißformeln zu verständigen.

Die Erhebungen des Arbeitsrechtsausschusses liefern, so deutlich sie auch die grundsätzlichen Gegensätze beleuchten, doch auch für solche Annäherung und für die Gewinnung einer gleichmäßigeren rechtspolitischen Plattform, auf der man die Gesetzgebungsmaschine erfolgreich arbeiten lassen kann, die nötigen Vermittlungspunkte. Sie seien zum Schluß der Abhandlung als Zielpunkte und Mahner zur Verständigung zusammengestellt für alle diejenigen, die trotz den Bedenken, die sich naturgemäß gegen jedes gesetzgeberische Experiment auf neuem, noch gärendem Boden erheben, von der Erkenntnis durchdrungen sind, daß der bisherige Tarifrechtszustand, besonders der in Haftungs- und Abdingungsfragen, nicht den Erfordernissen der großen gewerblich-sozialen und organisatorischen Interessen, die hier auf dem Spiele stehen, entspricht und daß bei jedem neuen umfassenden Tarifvertragsschluß und seiner Auslegung und Durchführung Streitigkeiten in wachsender Zahl drohen, wenn nicht die elementaren Verbindlichkeiten der Kollektivparteien und der Einzelpersonen aus Tarifverträgen und Tarifvertragsbrüchen zweifelsfrei klargestellt werden.

In der Haftungsfrage läßt sich eine vorherrschende Tendenz der praktischen und theoretischen Gutachter erkennen, über die Haftung der Verbände hinaus eine kumulative Haftung von Verbänden und Mitgliedern nebeneinander als dispositive Rechtsnorm anzuerkennen, jedoch mit einer weisen, nötigenfalls kasuistisch geordneten Beschränkung auf das praktisch Durchführbare und Erträgliche. Weder dürfen die Beamten der Verbände mit einer über ihren zuständigen Funktionskreis hinausgreifenden Haftbarkeit belastet, noch darf den Verbänden und ihren Mitgliedern durch eine Überspannung der finanziellen Haftungsansprüche die Lust zur tarifvertraglichen Bindung verleidet werden.

Die Haftung für Tarifverletzungen soll quantitativ auf das Verbandsvermögen in bestimmter Höhe beschränkt sein. Ersatzansprüche für besonderes nachgewiesene Schädigungen sollen jedoch, falls die Parteien nichts anderes vereinbart haben, nicht ausgeschlossen sein. Zur prozessualen Durchführung dieser Ansprüche sollen die Kollektivparteien „Tariffähigkeit" erhalten; von der Verleihung der vollen Rechtsfähigkeit an die Berufsvereine ist wegen der unübersehbaren Konsequenzen für außertarifliche Rechtsbeziehungen vorerst Abstand zu nehmen.

Die besondere Feststellung der qualitativen Haftungsverpflichtungen für individuelle und kollektive Tarifverletzungen empfiehlt sich jedenfalls da, wo die Parteien ausnahmsweise nicht unbeschränkte Friedenspflicht miteinander vereinbaren, sondern die Friedenspflicht auf die im Tarifvertrag geregelten Fragen beschränken. Das Verhalten der Verbandsparteien, das zur Befreiung von der Haftung für Tarifverletzungen ihrer Mitglieder genügt (Verweis, Buße, Unterstützungsentziehung, Ausschließung usw.) ist vertraglich oder dispositiv zu regeln.

Gegen die strafrechtliche Verfolgung der Kollektivparteien und ihrer Organe, die die vereinbarten Zucht- und Sperrmittel gegen Tarifbrecher anwenden, ist durch authentische Auslegung oder Neuordnung der §§ 152 und 153 GewO Schutz zu schaffen.

Der willkürlichen Abdingung der Tarifverträge ist ein gesetzlicher Riegel vorzuschieben: und zwar ist nicht die bloße Anfecht-

barkeit tarifwidriger Einzelabreden, sondern die Einführung zwingender Rechtswirkung der Tarifverträge gegenüber den Einzelarbeitsverträgen zu empfehlen, jedoch mit der Elastizitätsklausel, daß paritätische oder neutrale Tarifschiedsstellen befugt seien, in besonderen Fällen die Abdingung zu gestatten. Gegen betrügerische Abdingungsspekulanten ist eine Schutzschranke aufzurichten.

Insbesondere soll die Unabdingbarkeit des Tarifvertrags gegenüber der Arbeitsordnung in Tarifbetrieben gelten. Eine besondere Verpflichtung des tarifgebundenen Arbeitgebers, die Tarifnormen in die Arbeitsordnung aufzunehmen, ist gesetzlich festzulegen; die Behörden, welchen die Arbeitsordnung vorzulegen ist, sollen auf die Übereinstimmung von Tarifnormen und Arbeitsordnung in Tarifbetrieben achten.

Das etwa sind die Richtlinien, die sich unter Beiseitestellung der extremsten Gegensätze aus der Fülle der gutachtlichen Ansichten und Vorschläge in der Erhebung des Arbeitsrechtsausschusses der Gesellschaft für Soziale Reform als Linien des geringsten Widerspruches und als Leitsätze herausarbeiten lassen, auf die am ehesten eine Sammlung und Übereinstimmung der praktisch und theoretisch interessierten Geister und weiterhin auch eine legislative Einigung in den Fragen des tariflichen Haftungs- und Abdingungsrechts zu erzielen möglich scheint. Wenn überhaupt der Wille zu einer Tarifrechtsgesetzgebung vorhanden ist, so sind aus jenen Leitgedanken — das kann man selbst bei skeptischer Kritik der deutschen Erhebungsergebnisse unter vergleichender Berücksichtigung der ausländischen Tarifgesetzversuche sagen — brauchbare Grund- und Ecksteine zu entnehmen, auf denen sich, allen Schwierigkeiten zum Trotz, doch ein vollkommenes Tarifrechtsgebäude schrittweise errichten lassen wird.

Und daß wir dahin gelangen müssen, darf niemand in Abrede stellen, der in den Arbeitstarifverträgen die wichtigsten Elemente des sich anbahnenden sozialen Arbeitsrechts der Zukunft erkennt!

G. Pätz'sche Buchdr. Lippert & Co. G. m. b. H., Naumburg a. d. S.

Schriften der Gesellschaft für Soziale Reform
Herausgegeben von dem Vorstande
Heft 44. (5. Band, Heft 3)

Rechtsfragen des Arbeitstarifvertrags

Brauchen wir ein Arbeitstarifgesetz?

Von

Dr. Hugo Sinzheimer
Rechtsanwalt am Königlichen Oberlandesgericht
in Frankfurt am Main





Jena
Verlag von Gustav Fischer
1913

Inhaltsverzeichnis.



I.

Auf der nächsten Tagung der Gesellschaft für Soziale Reform in Düsseldorf (1913) sollen grundlegende Gesetzgebungsfragen des Arbeitstarifvertrages verhandelt werden. In dieser Tagesordnung drückt sich die Reife des sozialpolitischen Problems aus, das aus den Tarifverträgen zu uns spricht. Der Kampf um die Berechtigung der sozialpolitischen Grundidee, den vor Jahren die besten Geister der deutschen Sozialpolitik, allen voran Brentano, gefochten haben, zuletzt noch auf der Tagung des Vereins für Sozialpolitik im Jahre 1905, ist im wesentlichen ausgekämpft. Wir fragen heute nicht mehr, ob der Tarifvertrag berechtigt ist oder nicht; der Kampf ist zugunsten des Tarifvertrages entschieden, vor allem dadurch entschieden, daß er sich im Leben tausendfach durchgesetzt und bewährt hat und immer neue Gebiete ergreift. Wir fragen heute, welche Rechtsform er haben soll, damit er die Aufgaben, die er hat, rechtlich vollkommen erfüllen kann. Es ist die letzte Strecke auf dem Wege, den alle sozialpolitischen Fragen bis zu ihrer Verwirklichung gehen müssen, den Weg von der Grundidee bis zu ihrem rechtlichen Ausdruck. Die sozialpolitische Aufgabe steigert sich damit zur höchsten praktischen Bedeutung.

Die Frage nach einer gesetzlichen Regelung des Tarifvertrages hat notwendig eine Vorfrage, ob nämlich eine gesetzliche Regelung dieses im Leben urwüchsig emporgewachsenen Vertragsgebildes notwendig ist oder nicht, ob nicht das bestehende Recht ausreicht, ob der Tarifvertrag so, wie er ist, sich nicht selbst genügt, ob nicht die Gefahr einer gesetzlichen Regelung größer ist als eventuell ihre Notwendigkeit. Die Frage ist in den letzten Jahren lebhaft er-

örtert worden, ohne eine einheitliche Antwort zu finden. Und doch ist die Zeit gekommen, einen Entschluß in der Frage zu fassen.

Wir werfen zunächst einen Blick auf ihre bisherige Behandlung in den Verhandlungen des Reichstages, in den Kreisen der Beteiligten und in den rechtspolitischen Bestrebungen des Auslandes.

1. Im Reichstage tauchte die Frage zum ersten Male im Jahre 1905 auf[1]). Der Reichstag hat die Frage, die uns vorliegt, bejaht. Er nahm im Jahre 1908 zwei Resolutionen an, die beide eine neue rechtliche Sicherung des Tarifvertrages erstreben[2]). Er hat außerdem im Jahre 1910 eine weitere Resolution angenommen, die dasselbe Ziel verfolgt[3]). Für die Notwendigkeit einer gesetzlichen Regelung sprachen insbesondere die Abgeordneten Gröber[4]) und Junck[5]). Beide Redner wünschten zunächst die Wegräumung derjenigen Hindernisse, die heute noch einer vollen rechtlichen Entfaltung des Tarifvertragsgedankens entgegenstehen. Als solche Hindernisse sehen sie insbesondere die Bestimmungen des § 152 Abs. 2 und des § 153 RGO. an. Beide Redner forderten als Grundlage für eine Tarifregelung ein Gesetz über die Rechtsfähigkeit der Berufsvereine. Während Gröber sich zunächst auf die Regelung von Einzelfragen beschränken will, geht Junck weiter und verlangt ein Spezialgesetz zur Regelung der Tarifverträge. Die Ausführungen dieser beiden Redner wurden grundsätzlich unterstützt durch den Abgeordneten Dr. Frank[6]), welcher ausdrücklich betont, „daß eine gesetzliche Ordnung der Dinge zweifellos ein Bedürfnis ist". Daneben wurden allerdings auch Bedenken darüber geäußert, ob die Zeit schon reif sei für eine gesetzliche Regelung des Gebietes. Diese Bedenken wurden von Friedrich Naumann vorgebracht[7]), der in der Hauptsache ausführt: „Es ist noch nicht die Zeit m. E., ein Tarifgesetz zu geben . . . Um ein deutsches Gewerbetarifgesetz zu geben, müssen wir eine längere Periode der Erfahrungen mit den Tarifen hinter uns haben. Heute stehen wir ja sozusagen erst im Anfange der Tarifentwicklung. Die Großindustrie ist von den Tarifen noch kaum

gründlich und ernsthaft erfaßt worden. Bis heute sind die Tarife vielfach noch eine Erscheinung mittlerer und kleinerer Gewerbe. Und auch die Grundfrage allen Tarifgesetzes, nämlich die Formulierung der beiderseitigen Haftbarkeit, läßt sich nicht beliebig gesetzgeberisch machen, ehe nicht die Praxis einer ganzen Reihe von Jahren die Haftbarkeit als Sitte und Gewohnheit festgesetzt hat. Heute sind weder die Unternehmerverbände noch die Arbeiterverbände imstande, eine scharf juristisch formulierte Haftbarkeit zu übernehmen. Wir erwarten, daß die Zeit kommt, wo eine derartige Haftbarkeit übernommen werden kann ..." Die Reichsregierung hat den Resolutionen des Reichstages bis jetzt nicht stattgegeben. Während sie zunächst nach den Erklärungen des Staatssekretärs Nieberding im Jahre 1908 [8]) dem Verlangen nach einer reichsgesetzlichen Regelung des Tarifvertrages entgegenzukommen schien, bezweifelte ein Jahr später der damalige Staatssekretär des Innern, von Bethmann-Hollweg, den Nutzen einer gesetzlichen Regelung [9]). Er befürchtet, daß, wenn jetzt mit einem Tarifgesetz eingegriffen würde, die natürliche und gesunde Entwicklung des Tarifvertrages gestört werden könne. Sympathisch stellte sich der Staatssekretär nur einem Antrag des Abgeordneten Hitze gegenüber, welcher verlangt, daß durch die Bestimmungen des § 152 Abs. 2 solche Vereinbarungen nicht berührt werden sollen, die zwischen Gewerbetreibenden und gewerblichen Arbeitern über die Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen in bestimmten Gewerben getroffen seien. Der jetzige Standpunkt der Reichsregierung erhellt aus den Erklärungen, die der Staatssekretär des Innern, Dr. Delbrück, zuletzt im Jahre 1911 abgegeben hat [10]). Dr. Delbrück erkennt, wie die übrigen Staatssekretäre, die hohe wirtschaftliche und soziale Bedeutung der Tarifverträge an und hebt auch ihre Bedeutung für die Entlastung der staatlichen Arbeiterschutzgesetzgebung hervor. Er spricht von dem Siegeszug der Tarifverträge durch fast alle Industrien. Der Tarifvertrag sei aber ohne besondere gesetzliche Regelung groß geworden, deswegen glaube er nicht, daß unter allen Umständen ein Eingreifen der Regierung notwendig sei, um dem Ganzen erst durch eine behördliche und gesetzliche Reglementierung die höhere

Weihe zu verleihen. Das Eigentliche, was Schwierigkeiten bereite, was die Vollstreckbarkeit der Ansprüche aus Tarifbrüchen hindere, sei die mangelnde Rechtsfähigkeit der Berufsvereine. Er halte es aber für unwahrscheinlich, daß in nächster Zeit über diese Frage eine Einigung möglich sei. „Ich persönlich" — so führte der Staatssekretär aus — „wäre bereit, mich auf der Grundlage, die ich . . . auseinandergesetzt habe, sofort mit Ihnen zu einigen . . . Aber ich glaube nicht, daß wir uns darüber einigen, und aus diesem Grunde halte ich es für richtiger, wenn wir die Materie so laufen lassen wie bisher." Der Staatssekretär weist noch auf die großen Schwierigkeiten eines Tarifgesetzes hin, welches nicht mit wenigen Sätzen zu verabschieden sei, weil eine Fülle von Vorschriften kommen würde über das, was in einem Tarifvertrag nicht stehen müsse, und das, was in einem Tarifvertrag nicht stehen dürfe. Er hat das Vertrauen zur Judikatur, die hinreichen wird, eventuell festzustellen, was in einem Tarifvertrag stehen darf und nicht stehen darf. Im Grunde sei auch die mangelnde Vollstreckbarkeit nicht so bedenklich, wie es auf den ersten Blick scheine. Verträge, bei denen große Massen beteiligt seien, hätten den Charakter von Bündnissen und Staatsverträgen, die nicht auf ewige Zeiten geschlossen seien, die nur so lange geschlossen werden, wie beide Teile einen Vorteil davon haben. Seit diesen Erklärungen des Staatssekretärs ist die Gesetzgebungsfrage nicht wieder von neuem angeschnitten worden. Offenbar beherrscht weite Kreise des Reichstages das Gefühl, daß man „die Materie laufen lassen könne wie bisher".

2. Was denken die Beteiligten selbst, die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerkreise, die unmittelbar in der Tarifpraxis stehen? Offizielle Erklärungen von ihnen über die in Betracht kommende Frage liegen nicht vor, wenn wir von einem gelegentlichen Beschlusse des Hamburger Kongresses der freien Gewerkschaften absehen, wonach „eine gesetzliche Grundlage für kollektive Arbeitsverträge (Tarifverträge)" gefordert wird. Im allgemeinen läßt sich aber aus einzelnen Äußerungen maßgebender Stellen schließen, daß die praktisch beteiligten Kreise bis heute einer gesetzlichen Regelung des Tarifvertrages mit großer Vorsicht und zurück-

haltend gegenüberstehen. Sie geben zwar zum Teil die Notwendigkeit einer gesetzlichen Regelung zu, fürchten aber andererseits doch so sehr die Gefahr einer Bureaukratisierung der Bewegung und die Verfolgung politischer Nebenabsichten, sei es zugunsten der Arbeiter, sei es zugunsten der Arbeitgeber, daß sie mehr der Selbsthilfe als der Staatshilfe vertrauen. Der Standpunkt weiter Kreise der Arbeitgeber kam z. B. zum Ausdruck auf dem Verbandstag der deutschen Gewerbe- und Kaufmannsgerichte in Köln im Jahre 1910[11]), wo sich der Generalsekretär des Verbandes der Baugeschäfte von Berlin und den Vororten, Dr. Mielenz, und der Generalsekretär des Verbandes der Arbeitgeber des Baugewerbes München und Umgebung, Georg Bergmüller, ausführlich über die Frage der Notwendigkeit einer gesetzlichen Regelung des Tarifvertrages aussprachen. Am schärfsten sprach Bergmüller den Standpunkt der beteiligten Arbeitgeber aus mit den Worten: „Ein übereiltes Einschreiten des Gesetzgebers wäre meiner Ansicht nach verfehlt; hier können nur starke Organisationen einen gedeihlichen Fortschritt auf Grund gegenseitiger Achtung und Vereinbarung erzielen ... Ein Bedürfnis liegt vorderhand nicht vor. Notwendig ist ein gesetzgeberisches Eingreifen auch nicht, nachdem die Entwicklung auf diesem Gebiet so große Fortschritte ohne Gesetzgeber und vielleicht gerade deshalb gemacht hat." Andererseits gab Dr. Mielenz zu, daß es zum mindesten die Aufgabe der Gesetzgebung sei, die Hindernisse dieser Tarifentwicklung, insbesondere § 152 Abs. 2 RGO., zu beseitigen. „Eine Organisation" — so führte er aus —, „die Tarifverträge abschließt und für deren Durchführung ihren Namen und ihr ganzes Ansehen einsetzt, kann es auf die Dauer nicht ertragen, daß ihre Mitglieder nach Belieben ein- und austreten können, und muß die Möglichkeit haben, die Innehaltung der Abmachungen, für die sie selbst gerade zu stehen hat, schließlich auch von ihren Mitgliedern zu erzwingen." Was die beteiligten Arbeitnehmerkreise anlangt, so ist der Standpunkt der freien Gewerkschaften neuerdings ausgesprochen worden in der Schrift des Vorsitzenden des deutschen Holzarbeiterverbandes, Theodor Leipart, über: „Die gesetzliche Regelung der Tarifverträge".

Leipart steht im wesentlichen auf dem Standpunkt, den bereits einige Jahre vor ihm Adolf Braun in seiner Schrift: „Die Tarifverträge und die deutschen Gewerkschaften“ eingenommen hat. Leipart hält an sich eine gesetzliche Regelung für wünschenswert (S. 39f.); aber er ist mißtrauisch, ob nach Einführung eines solchen Tarifvertragsgesetzes auch wirkliche Parität hergestellt würde, d. h. die völlige Gleichheit der Arbeitgeber und Arbeiter und der beiderseitigen Organisationen vor dem Gesetz und den Richtern (S. 72). Er befürchtet weiterhin, „daß ein jetzt herbeigeführtes Gesetz über die Tarifverträge auch Vorschriften darüber bringen würde, was alles der Tarifvertrag bestimmen darf und was allein den Bestimmungen des einzelnen Arbeitgebers unterliegt“. Eine solche Bureaukratisierung sei aber von Übel. Denn eine fortschrittliche Entwicklung der tarifvertraglichen Regelung der Arbeitsbedingungen sei nur dann gewährleistet, wenn denselben keinerlei gesetzliche Schranken gesetzt werden (S. 74, 75)[12]. Der Standpunkt der christlichen Gewerkschaften erhellt im wesentlichen aus einer Bemerkung im Zentralblatt der christlichen Gewerkschaften Deutschlands (XII Nr. 18, S. 282). Danach schließt sich die Redaktion des Zentralblattes der Auffassung an, „daß zu einem abschließenden Tarifgesetz die Zeit noch nicht reif ist. Das hindert aber nicht, daß eine Reihe von gesetzlichen Reformen, vor allem auf dem Gebiete des Koalitionsrechtes, aber auch noch auf anderen Gebieten, schon jetzt geschaffen werden können, die einer gesunden Fortentwicklung der Tarifgemeinschaft dienlich sein würden“. — Wir bemerken, daß alle diese Äußerungen in einer Zeit gemacht wurden (1910 und 1912), in der die Früchte der neuesten Judikatur auf dem Gebiete des Tarifvertragswesens, auf die wir später zu sprechen kommen werden, noch nicht bekannt waren. Immerhin ist, außer der Stimmung der beteiligten Kreise gegen den Gesetzgeber, die Tatsache bezeichnend, daß der Wunsch nach einer gesetzlichen Regelung aus den Kreisen der Beteiligten nicht hervorgegangen ist.

3. Entgegen diesem Standpunkt der Beteiligten ist die Frage, ob eine gesetzliche Regelung des Tarifvertrages notwendig sei, durch die Gesetzgebung des Auslandes teilweise bereits bejaht

worden. Wir scheiden hierbei die gesetzgeberische Entwicklung in Neuseeland und Australien aus [13]). Denn die Regelung, die diese Staaten enthalten, ist keine Regelung des Tarifvertrages, sondern des Tarif- und Schiedsgerichtszwanges. Wir scheiden weiterhin alle diejenigen Gesetzentwürfe über Streikverhütung und Streikregelung aus, wie sie insbesondere in Frankreich von den Ministern Millerand [14]) und Briand [15]) aufgestellt worden sind. Denn diese gesetzgeberischen Versuche befassen sich mit Fragen einer neuen sozialen Verwaltung und Organisation, nicht aber mit Fragen des Tarifvertrages im eigentlichen Sinne. Schließlich kommt auch nicht in Betracht die tarifmäßige Herstellung eines Arbeitsgewohnheitsrechtes auf Grund besonderer gesetzlichen Bestimmungen, wie sie z. B. das Gesetz des Kantons Genf vom 26. März 1904 enthält, betreffend die Art der Feststellung der üblichen Tarife zwischen Arbeitern und Arbeitgebern und die Regelung von Kollektivstreitigkeiten, die zwischen ihnen entstehen könnten [16]). Wir fassen nur diejenigen Gesetze und Gesetzentwürfe ins Auge, die sich, wie die vorliegende Abhandlung, ausschließlich mit dem Arbeitstarifvertrag befassen. Danach bestehen besondere gesetzliche Bestimmungen für den Arbeitstarifvertrag in Österreich nach dem Gesetze vom 5. Februar 1907, § 114 b, und nach dem Gesetze vom 16. Januar 1910 (Handlungsgehilfengesetz), § 6. Dasselbe gilt für die Schweiz nach §§ 322, 323 des Schweizerischen Obligationenrechtes vom 30. Juni 1911 und für die Niederlande nach Art. 1637 n des BGB. Daneben sind in den letzten Jahren eine Fülle amtlicher und privater Gesetzentwürfe in Deutschland, Frankreich, Italien, Schweden, der Schweiz, Ungarn und Belgien aufgetaucht, die in der Anlage zu dieser Schrift zusammengestellt sind. Wenn wir alles überblicken, so steht fest, daß ein allgemeines Tarifgesetz in keinem Lande existiert, daß nur in einzelnen Ländern einzelne Bestimmungen für den Tarifvertrag im Zusammenhange mit anderen Bestimmungen gegeben sind. Die reichsten Tarifländer, wie England, Deutschland [17]) und die Vereinigten Staaten von Nordamerika, haben keine besondere gesetzliche Tarifregelung. Daraus ergibt sich, daß im wesentlichen bis jetzt die Tarifentwicklung un-

abhängig von einer besonderen gesetzlichen Regelung erfolgt ist. Ob sie nicht aber für die Zukunft, wo diese Entwicklung immer mehr in das Recht hineingewachsen sein wird, notwendig ist, ist eine Frage, auf welche der Blick auf die Gesetzgebungsmaterialien eine Antwort nicht zu geben vermag.

II.

Die Frage, ob der Arbeitstarifvertrag angesichts der geschilderten Bestrebungen und Strömungen einer gesetzlichen Regelung bedarf, kann nicht den Sinn haben, ob er überhaupt geregelt werden soll. In Wirklichkeit führt der Arbeitstarifvertrag schon heute kein rechtlich ungebundenes Leben, sondern er ist ein Rechtsverhältnis, wie jedes andere Rechtsverhältnis des bürgerlichen Rechtes, nur daß die Regeln, denen er unterworfen ist, nicht speziell auf ihn zugeschnitten sind, sondern im allgemeinen Vertragsrechte des BGB. wurzeln. Nicht nur die Rechtswissenschaft, sondern auch die Rechtsprechung ist heute darüber nicht mehr im Zweifel. Von einzelnen immer mehr verschwindenden Urteilen abgesehen [1]), ist die schon ziemlich umfangreich gewordene Rechtsprechung von dem Grundgedanken beherrscht, daß aus dem Arbeitstarifvertrag nach geltendem Rechte bestimmte Rechtswirkungen entstehen. Vor allem hat das Reichsgericht diese Grundansicht in mehreren Entscheidungen bestätigt und in folgenschwerer Weise angewandt [2]). Durch diese Entscheidungen ist zugleich für das zivilrechtliche Gebiet das der Auffassung eines vollwirksamen Rechtsverhältnisses entgegenstehende Bedenken, daß § 152 Abs. 2 RGO. auch auf Tarifverträge Anwendung finden könne, weggeräumt und damit ein kaum erklärbarer Irrtum im Anfange der rechtlichen Behandlung unseres Vertragsgebildes beseitigt worden. Die aufgeworfene Frage kann also nur den Sinn haben, ob der Tarifvertrag einer neuen, vom bestehenden Rechte abweichenden Regelung unterworfen werden soll oder nicht. Diesen Sinn der Frage hervorzuheben, ist deswegen wichtig, weil die Erörterungen, welche eine besondere gesetzliche Regelung des

Arbeitstarifvertrages ablehnen, teilweise von dem falschen Grundgedanken beherrscht sind, der Arbeitstarifvertrag stehe heute noch außerhalb des Rechtes, er sei ein freies soziales Verhältnis, und das Recht solle erst durch eine gesetzliche Regelung an ihn herangebracht werden.

Die Antwort auf die Frage setzt eine kritische Prüfung des bestehenden Tarifrechtes, wenigstens in seinen Hauptbeziehungen, voraus. Denn wir brauchen eine neue besondere Regelung des Arbeitstarifvertrages nicht, wenn das bestehende Recht den Bedürfnissen der am Tarifvertrag Beteiligten entspricht oder doch ohne gesetzgeberische Eingriffe so entwicklungsfähig ist, daß wir uns mit ihm begnügen können. Da der sog. „unbegrenzte" Tarifvertrag, bei dem auf Arbeiterseite eine unbestimmte Mehrheit von Arbeitern den Vertrag schließt, im Leben eine Seltenheit ist und bleiben wird, beschränken sich die folgenden Ausführungen auf den „korporativen" Arbeitstarifvertrag, bei dem mindestens auf Arbeiterseite ein Arbeiterverband am Abschlusse des Vertrages unmittelbar beteiligt ist.

1. Wenn wir zunächst die bestehende rechtliche Gestaltung des Arbeitstarifvertrages in Betracht ziehen, so interessieren hauptsächlich drei Fragen, die Frage nach dem persönlichen Geltungsbereich des Tarifvertrages, der rechtlichen Kraft der Arbeitsnormen und der Arbeitsfriedenspflicht. Die Fragen berühren die praktisch wichtigsten Punkte des Tarifvertrages. Ihre Erörterung kann daher am besten Aufschluß geben, ob das bestehende Tarifvertragsrecht den Bedürfnissen entspricht oder nicht.

A. Das Problem des persönlichen Geltungsbereiches umfaßt zunächst die Frage nach den Vertragsparteien, d. h. danach, wer den Tarifvertrag abgeschlossen hat, wer über die Vertragsbeziehungen zu verfügen berechtigt ist. Es stehen sich auf dem Boden des geltenden Rechtes bekanntlich drei Ansichten gegenüber. Nach der einen Ansicht sollen die Verbände als solche allein die Träger aller Rechte und Pflichten sein („Verbandstheorie"). Nach der anderen Ansicht sollen diese Rechte und Pflichten allein den Mitgliedern der Verbände zukommen, die sich der Verbände nur als Bevollmächtigte beim Abschluß der

Verträge bedienen („Vertretungstheorie"). Nach der letzten Ansicht sollen sowohl die Verbände als auch die Mitglieder gleichzeitig und zusammen berechtigt und verpflichtet sein („kombinierte Theorie"). Man wird sich wundern, daß so viele Theorien über eine so einfache Frage bestehen. Aber diese Theorien sind deswegen entstanden, weil sehr viele Tarifverträge durchaus nicht zweifellos ergeben, wer denn eigentlich den Vertrag abgeschlossen hat, wem deswegen die Stelle der Vertragspartei zukommt. Eine „herrschende Ansicht" darüber, was im Zweifel als Normalform gilt, besteht nicht, wenn auch gesagt werden kann, daß die sog. Vertretungstheorie heute kaum noch vertreten wird. Diese Theorie ist in der Tat nicht zu halten, denn sie schließt in der juristischen Konstruktion gerade denjenigen Faktor aus, der am lebendigsten im Tarifvertrag ist, nämlich den Verband. Und sie verkennt den Charakter des Tarifvertrages völlig, indem sie seinen auf Bindung der Einzelwillen gerichteten Kollektivwillen auflöst in eine Summe von selbständigen Einzelwillen, welche die einzelnen Mitglieder der Verbände haben. Im übrigen stehen sich die Ansichten noch ungeschlichtet und mit Argumenten gegenüber, deren Bedeutung noch von keiner Seite endgültig entkräftet erscheint. Der Verbandstheorie wird vorgeworfen, daß sie die Einwirkungskraft des Verbandes auf seine Mitglieder überschätze. Abgesehen davon, daß dem Verband mit Rücksicht auf § 152 Abs. 2 RGO. ein rechtliches Mittel zur Tariferhaltung seinen Mitgliedern gegenüber nicht zusteht, soll die Tariferhaltung gefährdet sein, weil die Tarifmitglieder in Ermangelung unmittelbarer Tarifverpflichtungen durch Austritt aus dem Verband sich jederzeit jeder Tarifgebundenheit entziehen können. Dagegen wird andererseits der kombinierten Theorie vorgehalten, sie verkenne den Grundgedanken im Tarifvertrag, indem sie neben dem Verbande auch seine Mitglieder als Einzelne berechtige und verpflichte und damit den Bestand des Tarifvertrages wiederum allen Zufälligkeiten individueller Willensentschlüsse preisgebe. Die Rechtsprechung hat noch nicht zweifellos Stellung zu dieser wichtigen Grundfrage genommen, wenn auch eine gewisse Hinneigung zur Verbandstheorie konstatiert werden muß. Wohl hat das Reichs-

gericht in seinem Urteil vom 20. Januar 1910 entschieden, daß auf Seiten des Arbeitgeberverbandes im Sinne eines Vertrages zugunsten Dritter nicht nur der Verband als solcher, sondern auch einzelne Mitglieder berechtigt werden können. Ob sie aber auch aus dem Tarifvertrag als Einzelne verpflichtet sein können und wie eventuell diese Verpflichtung auf dem Boden des bestehenden Rechtes zustande kommt, hat das Reichsgericht nicht gezeigt, wie es auch dazu keine Stellung nehmen konnte, ob auf Arbeiterseite ebenfalls ein solcher Vertrag zugunsten Dritter anzunehmen sei.

Ebensowenig kann dieser Entscheidung ein Anhaltspunkt für die schwierige weitere Komplikation entnommen werden, wie der in einem Tarifvertrag sich fortgesetzt vollziehende Personenwechsel im Hinblick auf die hier in Betracht kommende Frage rechtlich behandelt werden kann. Es wechseln die Mitglieder der Arbeitgeberverbände, es wechseln die Mitglieder der Arbeiterverbände, es treten neue Mitglieder ein und alte Mitglieder treten aus. Werden die neu eintretenden Mitglieder ohne weiteres berechtigt und verpflichtet? Bleiben die austretenden Mitglieder, wenn sie berechtigt und verpflichtet waren, auch außerhalb ihrer Verbände aus dem Tarifvertrag bis zu seinem Ablauf berechtigt und verpflichtet? Die Ratlosigkeit des geltenden Rechtes diesen Fragen gegenüber führt zu Urteilen, die nicht befriedigen können. So hat z. B. das Gewerbegericht Mannheim entschieden [3]), daß ein Arbeitgeber durch Austritt aus dem Arbeitgeberverband, der einen Tarif abgeschlossen hatte, seine Tarifzugehörigkeit ohne weiteres aufheben könne, denn sie dauere nur so lange, als er dem Verbande angehöre. Neuerdings hat sich dieser Ansicht das Landgericht Berlin in einem viel beachteten Urteil in einer Klagesache eines früheren Mitglieds der Vereinigung Berliner Lederwarenfabrikanten gegen den Verband der Sattler und Portefeuiller angeschlossen [4]). Der Kläger war Mitglied der Vereinigung Berliner Lederfabrikanten E. V. Während der Mitgliedschaft schloß die Vereinigung mit dem beklagten Verband einen Tarifvertrag auf die Dauer von 5 Jahren ab. Vor Ablauf des Vertrages trat Kläger aus der Vereinigung aus. Da er nach

seinem Austritt die im Tarifvertrag festgelegten Löhne nicht einhielt, entschied die Schlichtungskommission des Vertrages durch Schiedsspruch, daß der Fabrikant verpflichtet sei, trotz seines Austritts aus der Vereinigung die Bestimmungen des Tarifvertrages bis zu seinem Ablauf einzuhalten und die seinen Arbeitern zu wenig gezahlten Löhne nachzuzahlen. Der Kläger focht diesen Schiedsspruch als unzulässig an, besonders aus dem Grunde, weil er aus dem Tarifvertrag nicht persönlich verpflichtet und berechtigt und jedenfalls durch seinen Austritt eine etwaige Tarifzugehörigkeit erloschen sei. Das Urteil billigt den Standpunkt des Klägers. Es führt aus, daß der einzelne Arbeitgeber als Mitglied eines Arbeitgeberverbandes nach seinem Austritt an den Tarifvertrag nur dann gebunden sei, wenn der Verband ausdrücklich dazu bevollmächtigt gewesen sei, seine Mitglieder persönlich zu berechtigen und zu verpflichten. Eine bloße Zustimmung zu dem Tarifabschluß des Verbandes sei keine persönliche Bevollmächtigung. Eine solche Zustimmung sei nur Mitwirkung zu einem Verbandsbeschluß, die den Zustimmenden höchstens als Mitglied dem Verband gegenüber binde, nicht als Vertragspartei dem Vertragsgegner gegenüber. Das Kammergericht hat in einer sehr wichtigen Entscheidung vom 24. Februar 1913 den Standpunkt des Berliner Landgerichts gebilligt [5]). Der Grundgedanke der Entscheidung ist, daß eine persönliche Verpflichtung und Berechtigung der Mitglieder eines Verbandes, wenn dieser einen Tarifvertrag schließt, durch den bloßen Abschluß des Tarifvertrages nicht eintreten könne. Es müßte in den Statuten des Verbandes ausdrücklich bestimmt sein, daß der Verband oder seine Organe berechtigt seien, für alle gegenwärtigen und künftigen Mitglieder den Tarifvertrag in Person abzuschließen. Eine solche ausdrückliche Bevollmächtigung des Verbandes in den Statuten habe im vorliegenden Falle gefehlt. Wenn deswegen der Arbeitgeber aus dem Verbande ausgetreten sei, so sei er auch nicht mehr an den Tarifvertrag gebunden. Nach unserer Ansicht entsprechen beide Entscheidungen, indem sie die Individualberechtigung und Individualverpflichtung der Mitglieder eines Verbandes durch den Abschluß eines Arbeitstarifvertrages ver-

neinen, dem geltenden Rechte. Wenn hiernach Verbände Tarifverträge abschließen, so können, von besonderen Abmachungen abgesehen, auf die später eingegangen wird, nur die Verbände als solche berechtigt und verpflichtet werden. Die Mitglieder der Verbände können durch einen solchen Vertrag nur mittelbar an ihn gebunden werden, indem sie als Mitglieder dem Verbande gegenüber gehalten sind, den Tarifvertrag zu beobachten (sog. sozialrechtliche Funktion des Tarifvertrages). Diese durch das geltende Recht gebotene Rechtsgestaltung widerspricht gewiß dem Zwecke des Tarifvertrages. Der Tarifvertrag verlangt die unbedingte, unmittelbare Unterwerfung aller einzelnen Mitglieder der Verbände unter die Bestimmungen des Tarifvertrages, auch dann, wenn ihre Mitgliedschaft erlischt. Die Lösung der Tarifzugehörigkeit durch Lösung des Mitgliedschaftsverhältnisses bringt den Tarifvertrag um seine Sicherheit und Zuverlässigkeit. Das austretende Mitglied braucht nur die mehr oder minder großen Nachteile, die aus seinem Austritt aus dem Verbande entstehen, auf sich zu nehmen, um sich einseitig von einem Vertrag zu lösen. Eine solche einseitige Lösung bedeutet nicht nur eine Benachteiligung des Vertragsgegners, sondern auch eine Benachteiligung der Vertragsgenossen. Die Tarifverträge legen die Lohn- und Arbeitsbedingungen fest, nicht nur, um dem Kampfe mit dem Gegner auszuweichen, sondern auch, um für die Konkurrenz möglichst gleichheitliche Produktionsbedingungen herbeizuführen. In den meisten Fällen wird darum bei Verbandstarifen das Motiv für die Zustimmung der Einzelnen, insbesondere auf Arbeitgeberseite, nicht nur das sein, den Frieden statt des Lohnkampfes zu gewinnen, sondern auch darin bestehen, durch den Beitritt zum Tarifvertrag mit der Konkurrenz gleiche Arbeits- und Lohnbedingungen zu erhalten. Mit vollem Rechte bemerkt deswegen die „Soziale Praxis" (XXII, 1021 ff.) zu dem Urteil des Kammergerichts: „Wenn ein oberes Gericht dem klar bekundeten Parteiwillen zum Trotz, entgegen den Grundsätzen von Treu und Glauben (§ 157 BGB.), entgegen allen sachlichen Notwendigkeiten, die aus der Entwicklung zum Großtarifvertrage entspringen, dem Tarifdrückeberger durch gekünstelte Auslegungen goldene Brücken

zum Entweichen baut, dann muß allerdings die Erwartung, daß wir auch unter den bestehenden Rechtsvorschriften zu einer leidlichen Festigung der Tarifverträge gelangen werden, zuschanden werden, zumal wenn man die unzulängliche Abfassung vieler Verträge in noch unerfahrenen Tarifgewerben bedenkt." Diese Kritik geht nur insofern fehl, als sie offenbar dem Richter Vorwürfe macht, obwohl das geltende Recht der Grund dieser Rechtsprechung ist. Es ist der Geist des geltenden Rechtes, der hier versagt, der individualistische Geist, der Rechtswirkungen durch Rechtsgeschäft für die Einzelnen nur da entstehen läßt, wo diese Einzelnen diese Rechtswirkung ausdrücklich oder stillschweigend gewollt haben, der es nicht fassen kann, daß in einem Zeitalter der Organisationen die Einzelnen auch ohne ihren Willen als Angehörige dieser Organisationen berechtigt und verpflichtet werden können [6]).

Eine andere Frage des persönlichen Geltungsbereiches ist die Frage nach dem Herrschaftsbereiche der in dem Tarifvertrag enthaltenen Arbeitsnormen, d. h. die Frage danach, welche Arbeitsverträge durch die Arbeitsvertragsbestimmungen eines Tarifvertrages bestimmt werden sollen. Wohl sind im allgemeinen Theorie und Judikatur darin einig, daß die Arbeitsverhältnisse nur solcher Arbeitgeber den Arbeitsnormen unterworfen sind, die an den Tarifvertrag nach Vertragsgrundsätzen gebunden sind (wobei es, wie sich soeben gezeigt hat, höchst zweifelhaft sein kann, wer dies ist). Wenn die Judikatur in weitgehendem Maße auch solche Arbeitgeber den Arbeitsnormen eines Tarifvertrages unterworfen hat, die sich außerhalb des Vertragsbereiches befinden, so tat sie es nicht auf Grund des Tarifvertrages, sondern auf Grund eines allgemeinen Ortsgebrauches, in den jene Arbeitsnormen eingegangen sein sollen (sog. Fernwirkung) [7]). Besonders in der Frage der Kündigungsfristen neigen die Gewerbegerichte dazu, die in den Tarifverträgen ausbedungenen Kündigungsfristen als ortsübliche Fristen auch auf solche Arbeitsverträge zu übertragen, die in Betrieben geschlossen werden, die dem Vertragsbereiche nicht angehören. Diese Neigung der Rechtsprechung kommt einem inneren Drange des Tarifvertrages entgegen, der sich auch darin

äußert, seine Bestimmungen allgemein mit den Mitteln des wirtschaftlichen Kampfes auf Outsiders zu übertragen [8]). Die Rechtsprechung ist auch diesem Expansionsdrange des Tarifvertrages gegenüber, der nach Allgemeingeltung im Gewerbe strebt, nicht ungünstig gesinnt [9]), wenn auch Schwankungen in der Auffassung bestehen [10]). Streitig und verschlungen wird die Frage nach dem persönlichen Geltungsbereiche der Arbeitsnormen auf Arbeiterseite. Man muß sich fragen, ob den Arbeitsnormen auch solche Arbeitsverhältnisse tarifgebundener Arbeitgeber unterworfen sind, die mit Arbeitern eingegangen sind, die nicht den Verbänden angehören, mit denen der Tarifvertrag abgeschlossen ist. Theorie und Judikatur neigen dazu, den persönlichen Geltungsbereich der Arbeitsnormen in diesem Sinne auch auf „vertragsfremde Arbeiter" zu erstrecken, also auch nicht und anders Organisierte an den Früchten der Tarifverträge in tarifgebundenen Betrieben teilnehmen zu lassen, allerdings nur, wenn sie den Tarifvertrag kannten und nichts Gegenteiliges vereinbart haben [11]). Indessen diese geradezu zur herrschenden Meinung gewordene Ansicht hat sich doch noch nicht durchschlagend mit allen Zweifeln auseinandergesetzt, die sich neuerdings an ihre Geltung knüpfen müssen. Die Anschauung von dem unbedingten persönlichen Geltungsbereiche der Arbeitsnormen in tarifgebundenen Betrieben hat sich in einer Zeit entwickelt, in der der rein gewerkschaftliche Charakter der für Tarifverträge in Betracht kommenden Arbeiterverbände unangefochten war. Man hatte im Auge, daß es unabhängige Gewerkschaften seien, die Tarifverträge abschließen würden. Diese Gewerkschaften, so nahm man an, würden nur solchen Arbeitsnormen zustimmen, die auch für die nicht ihren Verbänden Angehörigen von Vorteil sein müßten. Die Anwendung der Arbeitsnormen auf vertragsfremde Arbeiter war daher unbedenklich. Sie konnten unter solcher Ausdehnung der Tarifgeltung nicht leiden. Nun mischen sich aber in die Arbeiterbewegung Verbände ein, die den rein gewerkschaftlichen Charakter ablehnen, die tatsächlich in ihren Entschließungen von Einflüssen abhängig sind, die außerhalb der Arbeiterinteressen liegen, die tatsächlich das Echo des Arbeitgebers bilden, aber keine Gegenstimme haben

2*

und haben wollen. Wir denken an die sog. gelben Gewerkschaften oder die nationalen Werkvereine. Man muß sich jetzt die Frage vorlegen, wie es angesichts dieser Tatsache mit der angenommenen Geltung der Arbeitsnormen in tarifgebundenen Betrieben steht, wenn einmal solche mehr oder weniger abhängige, in ihren Entschließungen gehemmte Verbände zu Tarifabschlüssen herangezogen werden — ein Gedanke, der nicht so weit abzuliegen scheint, besonders wenn man bedenkt, daß manche Staatsverwaltung und viele Stadtverwaltungen solche Lieferanten bevorzugen oder gar allein zulassen, die Tarifverträge geschlossen haben [12]). Ist ein Tarifvertrag mit einer gelben Gewerkschaft auch ein Tarifvertrag? Wenn ja, so entsteht die Frage, ob die Arbeitsnormen, die solche Tarifverträge enthalten, auch persönlich auf alle Arbeitsverhältnisse in den tarifgebundenen Betrieben angewandt werden sollen. Das geltende Recht läßt uns in dieser Frage im Stich. Die Entscheidung solcher Fragen wird heute wohl in erster Linie auf dem Machtkampf beruhen. Aber könnte einen solchen Machtkampf ein kluges Recht durch vorweg genommene Entscheidung nicht hindern?

Dazu kommt ein anderes. Jene herrschende Ansicht vermag uns auch keine Antwort zu geben, wenn in einem Betriebe auf Grund mehrerer Arbeitstarifverträge mehrere Arbeitsnormen konkurrieren. Das Recht muß mit den historischen Tatsachen rechnen. Wie heute die Dinge liegen, stehen wir tatsächlich in einem Konkurrenzkampf der verschiedenen Arbeiterorganisationen, der sich hauptsächlich abspielt zwischen den freien und den christlichen Gewerkschaften. Wohl weist die Gewerkschaftsgeschichte Bündnisse zu gemeinsamem Vorgehen auf. Aber ebenso sind in unserer Zeit, insbesondere seit dem letzten Bergarbeiterstreik im Ruhrgebiet, die Strömungen dahin stärker geworden, die Richtungen nicht zu verbinden, sondern zu trennen. Es ist also anzunehmen, daß sich immer mehr das Streben nach Sondertarifen entwickeln wird, daß nicht mehr die Gewerkschaftsrichtungen zusammen in der Regel die Verträge abschließen, sondern daß die Verbände zunächst versuchen werden, ihre eigenen Tarifverträge zu gewinnen [13]). Wenn sich dann aber in dieser Weise — was schon

für manchen Betrieb tatsächlich zutrifft — in einem Betriebe mehrere nebeneinander laufende Tarifverträge vorfinden, so muß man sich fragen, ob jene Formel ausreicht, daß die Bestimmungen eines Tarifvertrages auch Anwendung finden auf anders und nicht Organisierte. Welche Normen gelten in einem solchen Falle für diejenigen Arbeiter, die keinem Tarifverbande angehören, die Bestimmungen des christlichen Gewerkschaftstarifes oder die Bestimmungen des freien Gewerkschaftstarifes? Das geltende Recht ist stumm (so ausführlich und beredt es auch in anderen Beziehungen ist). Was helfen könnte, sind Auslegungsregeln des Rechtes. Aber solche Regeln fehlen uns. Denn das geltende Recht erklärt den Arbeitstarifvertrag zwar für ein Rechtsverhältnis. Aber das Recht, das für dieses Verhältnis gelten soll, können wir in vielen Fällen nicht finden, weil das Leben über das Recht hinausgewachsen ist.

B. Die Unzulänglichkeit des geltenden Rechtes zeigt sich weiter, wenn man sich der anderen Frage zuwendet, der Frage nach der rechtlichen Kraft der Arbeitsnormen. An sie schließt sich eines der wichtigsten praktischen Interessen des Tarifvertragslebens an. Dessen Hauptaufgabe besteht darin, die im Geltungsbereiche des Tarifvertrages abgeschlossenen Arbeitsverträge einheitlich, wenigstens nach Minimalsätzen, zu regulieren, so daß für alle diese Arbeitsverträge ein einheitliches, von vornherein bestimmtes, unabänderliches Arbeitsrecht gegeben ist. Darum müßte gerade in dieser Frage das Recht klar, innerlich begründet und widerspruchslos sein. Wohl findet die Anschauung, daß Arbeitsverträge, die im Widerspruch mit den Arbeitsnormen des Tarifvertrages stehen, nichtig seien, kaum noch eine Vertretung. Diese Anschauung würde auch den Tarifzweck in sein Gegenteil verkehren. Denn während durch den Tarifvertrag die Arbeitsverträge gerade befestigt werden sollen, würden durch eine solche Nichtigkeitserklärung des tarifwidrigen Arbeitsvertrages die Arbeitsverträge dem Ungewissen hingegeben. Als nichtige Arbeitsverträge könnten solche tarifwidrigen Arbeitsverträge ohne weiteres aufgehoben werden, keine Bestimmung des Tarifvertrages, insbesondere nicht der Tariflohn, würde für sie gelten, und was an Lohn ge-

fordert werden könnte, wäre lediglich der übliche Geldwert der Arbeitsleistung (§ 818 Abs. 2 BGB.). Dagegen ist der Kampf der beiden anderen Ansichten über die rechtliche Kraft der Arbeitsnormen, die sich auf dem Boden des geltenden Rechtes entwickelt haben, noch nicht ganz geschlichtet, wenn auch der Sieg der einen Ansicht entschieden zu sein scheint. Der Inhalt dieser beiden Ansichten ist bekanntlich der folgende: Die eine Ansicht vertritt den Standpunkt, daß eine die Arbeitsnormen eines Tarifvertrages abändernde Einzelabrede durch den Arbeitsvertrag überhaupt nicht geschlossen werden kann und daß in einem solchen Falle immerdar an Stelle jener wirkungslosen Einzelabrede der Inhalt der Arbeitsnormen tritt. Die Arbeitsnorm soll unabdingbar sein. Es ist die Ansicht, die zuerst Lotmar entwickelt hat. Die andere Ansicht besagt, daß Einzelabreden in Arbeitsverträgen, die dem Inhalte von Arbeitsnormen des Arbeitstarifvertrages widersprechen, gültig sind und daß eine solche Einzelabrede lediglich den Anspruch der Vertragsparteien des Tarifvertrages auf Beseitigung der widersprechenden Einzelabrede begründet. Die Arbeitsnorm soll nur erzwingbar sein. Diese Ansicht ist in der rechtswissenschaftlichen Literatur immer mehr durchgedrungen und nach Maßgabe des geltenden Rechtes als die richtige angenommen worden. In der Tat dürfte der Beweis geführt sein, daß die Lotmarsche Ansicht von der Unabdingbarkeit der Arbeitsnormen mit den Grundsätzen des bestehenden Rechtes nicht vereinbar ist. Denn Verträge können innerhalb der bestehenden Rechtsordnung Gesetzeswirkung nicht haben, die auch solche Personen in ihren Rechtsverhältnissen maßgebend bestimmt, die als Vertragsparteien an jenen Verträgen nicht beteiligt waren. Die Rechtsprechung hat zwar die Lotmarsche Ansicht noch nicht durchweg preisgegeben [14]), doch sind die Gerichte zum größten Teil auf den Boden der zweiten Ansicht getreten [15]). Danach dürfte für das bestehende Recht, wenn auch nicht ganz unbestritten, so doch im Erfolg fast sicher, das Ergebnis feststehen, daß Abreden, die oft nur einer Vertragsuntreue ihre Entstehung verdanken können, gültig sind.

Diese bestehende Rechtsgestaltung wird mit Recht angefochten. Es wird als eine Ungerechtigkeit und als eine Zweckwidrigkeit

empfunden, daß Verträge mit tarifwidrigem Inhalt, deren Aufkommen durch den Tarifvertrag gerade verhindert werden soll, gültig sind. Es wird außerdem auf die technischen Nachteile hingewiesen, die eine solche Regelung hat. Wenn tarifwidrige Arbeitsverträge geschlossen sind, so hat der Verband gegen diejenigen, die sie geschlossen haben, ein Klagerecht. Dieses Klagerecht versagt von vornherein gegen das eigene Mitglied. Denn § 152 Abs. 2 RGO. läßt eine solche Klage nicht zu. Gegen den Vertragsgegner ist an sich die Klage zulässig. Das Urteil kann auch zweifellos vollstreckt werden, — wenn der tarifwidrige Arbeitsvertrag noch besteht. Aber wenn er nicht mehr besteht, wenn nach tarifwidriger Ausnutzung der Arbeitskraft der Arbeiter wieder entlassen ist, so ist die Tarifverletzung geschehen, ohne daß das Recht gegen sie etwas vermag. Denn wenn auch nach allgemeinen Vertragsgrundsätzen wegen des vergangenen Tuns ein Schadensersatzanspruch an sich begründet sein kann, so wird ein solcher Anspruch in der Regel praktisch ausfallen. Denn was für einen Schaden hat z. B. der Arbeiterverband, wenn der gegnerische Arbeitgeber mit einem Mitglied (oder Nichtmitglied, denn ja auch Nichtmitglieder sind von den Tarifnormen nach der herrschenden Meinung erfaßt) einen tarifwidrigen Arbeitsvertrag abgeschlossen hatte? Es ist hier nicht der Ort, zu untersuchen, welche Regelung die beste wäre, ob die zwingende Wirkung der Tarifnormen, die Lotmar ausgesprochen hat, unbedingt und ohne Einschränkung durchgeführt werden kann oder nicht. Es genügt hier, gezeigt zu haben, daß das bestehende Recht wiederum in einem Kernpunkt des Tarifvertrages innerlich versagt.

Derselbe unbefriedigende Zustand des geltenden Rechtes zeigt sich, wenn das Verhältnis zwischen Arbeitsnorm und Arbeitsordnung ins Auge gefaßt wird. Lotmar hat die Ansicht vertreten, daß nach geltendem Rechte die Arbeitsordnung den Tarifverträgen vorgeht, weil nach § 134 c Abs. 1 RGO. der Inhalt der Arbeitsordnung für die Arbeitgeber und Arbeiter rechtsverbindlich ist, soweit er den Gesetzen nicht zuwiderläuft. Da der Tarifvertrag kein Gesetz ist, so schließt Lotmar und mit ihm vor allen auch Landmann, müsse die Arbeitsordnung auch dann rechtsverbindlich

sein, wenn ein der Arbeitsordnung widersprechender Tarifvertrag vorliegt. Diese Anschauung ist nach geltendem Rechte richtig [16]), wenn sie auch nicht über die Rechtswirksamkeit der in solchen Tarifverträgen enthaltenen Arbeitsnormen zu entscheiden vermag. Widerstreiten sich die Arbeitsnormen eines Tarifvertrages mit Bestimmungen einer Arbeitsordnung, dann wird der Arbeitsvertrag, der sowohl im Bereiche der Arbeitsordnung wie auch im Bereiche des Tarifvertrages abgeschlossen ist, nur von den Arbeitsnormen des Tarifvertrages ergriffen. Denn die Arbeitsordnung läßt Abweichungen von ihr durch widersprechende Arbeitsverträge zu, soweit nicht § 134 c Abs. 2 ein anderes bestimmt. Wenn nun ein Arbeitgeber, für dessen Betrieb eine Arbeitsordnung und ein Tarifvertrag zugleich gilt, Arbeitsverträge abschließt, so muß nach Treu und Glauben angenommen werden, daß er die Arbeitsverträge nach derjenigen Norm abschließen will und abschließt, zu deren Innehaltung er sich verpflichtet hat. Diese letztere Norm ist die Arbeitsnorm des Tarifvertrages, die so vor der Bestimmung der Arbeitsordnung in die in Betracht kommenden Arbeitsverträge eingeht, soweit, wie gesagt, Absatz 2 des § 134 c keine gesetzliche Grenze bildet. Hiernach können andere als die in der Arbeitsordnung oder in den §§ 123, 124 RGO. vorgesehenen Gründe der Entlassung und des Austritts aus der Arbeit im Arbeitsvertrage nicht vereinbart werden. Und andere als die in der Arbeitsordnung vorgesehenen Strafen dürfen über den Arbeiter nicht verhängt werden. Wenn daher der Tarifvertrag in diesen Punkten Abweichendes bestimmt, so geht doch die Arbeitsordnung vor, weil eben in Arbeitsverträgen anderes, als was in der Arbeitsordnung in diesen Beziehungen steht, nicht vereinbart werden kann. Ein unübersichtlicher und innerlich unbegründeter Rechtszustand! Deutlich zeigt sich in ihm der Widerspruch zwischen Gesetz und Leben. Die gesetzliche Ordnung des Arbeitsverhältnisses ist in der Arbeitsverfassungsfrage heute erst durchgedrungen bis zum aufgeklärten gewerblichen Absolutismus. Er findet seinen Niederschlag in der gewerblichen Arbeitsordnung, deren Wesen darin besteht, daß der Arbeitgeber einseitig die Arbeitsbestimmungen erläßt, dann aber, wenn er sie erlassen hat,

an sie gebunden ist. So schließt die Arbeitsordnung die Willkür, nicht aber die absoluten Rechte des Arbeitgebers aus. Der Tarifvertrag hat diese Art der Herrschaftlichkeit im Arbeitsverhältnis durchbrochen. Durch zähe Arbeit, durch Mühe und Not, im Kampfe gegen große und kleine Gewalten hat er an Stelle des gesetzlich aufgeklärten Absolutismus das konstitutionelle Arbeitsrecht auf der Grundlage der Verbandsvertretung durchgesetzt. Aber das Recht kennt diese Entwicklung nicht. Es ragt mit einem fremden Prinzip in dieses neue Leben hinein: Die Arbeitsordnung geht dem Tarifvertrag vor!

C. Dieses Bild einer mangelhaften Rechtsordnung erscheint von neuem in der letzten Frage, in der Frage nach der rechtlichen Gestaltung des Arbeitsfriedens. Sie ist der kritische Punkt in der Tarifrechtsregelung, weil er der empfindlichste ist. In ihr kann die Grundauffassung, daß der Tarifvertrag ein Rechtsverhältnis sei, praktisch am fühlbarsten werden. Daran ändert der Umstand nichts, daß in weiten Kreisen der Beteiligten diese rechtliche Gestaltung, die seit den oben erwähnten Urteilen des Reichsgerichts festliegt, in ihrer ganzen Tragweite oft noch nicht erkannt und gewürdigt wird. Danach ist es außer Zweifel, daß die einen Arbeitstarifvertrag abschließenden Berufsvereine verpflichtet sind, den Arbeitsfrieden einzuhalten.

Wie weit reicht diese Pflicht? Die Frage wurde lebendig, als in dem großen schwedischen Arbeitskampf im Jahre 1909 Arbeiter in den Generalstreik eingetreten waren, die in einem Tarifverhältnis standen [17]). Man mußte sich fragen, ob jene Pflicht, den Arbeitsfrieden zu halten, unbedingt in dem Sinne gilt, daß überhaupt während des Bestehens eines Arbeitstarifvertrages jeder wirtschaftliche Kampf verboten ist, oder ob diese Pflicht nur in dem beschränkten Sinne gelten kann, daß der Kampf nur insoweit ausgeschlossen ist, als er sich gegen Punkte richtet, die im Tarifvertrag ausdrücklich oder stillschweigend geregelt sind. Theorie und Judikatur lassen sich auch hier zu einer einheitlichen Auffassung nicht vereinigen. Eine herrschende unbestrittene Meinung hat sich nicht gebildet, so daß tatsächlich in einem wichtigen Punkte auf dem Boden des geltenden Rechtes die rechtliche

Sicherheit des Tarifvertrages in der Luft schwebt [18]). Es sind große Gefahren, die aus dieser Unsicherheit entstehen. Ein Arbeitstarifvertrag enthält z. B. Bestimmungen über Arbeitszeit und Arbeitslohn. Der Arbeiterverband oder der Arbeitgeberverband will während der Geltungsdauer des Arbeitstarifvertrages einen Arbeitsnachweis in bestimmter Weise errichten. Der Arbeitgeberverband sperrt aus, um den Widerstand der Arbeiter zu brechen. Der Arbeiterverband tritt in den Streik, um das Vorgehen des Arbeitgeberverbandes zu hindern. Oder ein anderes Beispiel: In einer Stadt liegen die Arbeiter mit den Arbeitgebern im Kampfe; in der anderen Stadt verfügen die Arbeitgeber, daß die Arbeit, die dort nicht verrichtet wird, hier als Streikarbeit verrichtet werden soll; obwohl ein Tarifvertrag besteht, treten die Arbeiter, denen die Ausführung der Streikarbeit zugemutet wird, in den Streik ein. Wir nehmen an, daß in beiden Fällen die streitige Frage im Tarifvertrag nicht geregelt ist, auch nicht in dem allgemeinen Sinne, daß jeder wirtschaftliche Kampf während des Bestehens des Tarifvertrages ausgeschlossen sein soll. Liegen Friedensbrüche vor? Müssen die Verbände, wenn sie auch im besten Glauben vorgegangen sind, eventuell ihr ganzes Vermögen opfern, weil sie, wenn auch unwissentlich, einen Friedensbruch begangen haben? Die gleiche Frage taucht in jedem Falle auf, in dem durch Kampf außertarifliche Ziele verfolgt werden sollen.

Für wen besteht die Haftung, wenn die Arbeitsfriedenspflicht verletzt wird? Hier taucht die Frage nach der Haftung der Berufsvereine auf, soweit eine solche Haftung in einem abgeschlossenen Tarifvertrag begründet sein kann (die Haftung für außervertragliche Handlungen steht hier nicht in Frage). Durch die verschiedenen Urteile des Reichsgerichts im Zusammenhalt mit den Ergebnissen der rechtswissenschaftlichen Untersuchung ist diese Haftung in ihren Grundzügen geklärt. Die Berufsvereine haften für eigenen Friedensbruch. Ein solcher Friedensbruch liegt vor, wenn sie ihn selbst begehen oder Mitglieder, die ihrerseits den Frieden brechen, unterstützen. Die Berufsvereine haften weiter für den Friedensbruch bestimmter Personen oder Personenkreise,

nämlich des Vorstandes und sonstiger Organe des Vereins, sowie aller Personen, deren sich die Vereine zur Erfüllung des Tarifvertrages bedienen. Wenn also z. B. diese Personen oder Kreise die Mitglieder des Vereins veranlassen, in einen tarifwidrigen Kampf gegen den Tarifvertrag einzutreten, dann haftet der Verein für sie, einerlei, ob ihr Vorgehen durch Vereinsbeschlüsse gedeckt ist oder nicht, ja sogar, wenn Vereinsbeschlüsse jene Handlungen verbieten. Diese Rechtslage ergibt sich aus § 278 BGB., ganz unabhängig davon, ob die Vereine rechtsfähig oder nicht rechtsfähig sind; für rechtsfähige Vereine ergibt sich diese Haftung teilweise noch aus § 31 BGB. Dagegen besteht keine Haftung der Berufsvereine für den Friedensbruch, den Mitglieder begehen, wenn der Verein als solcher an dem Friedensbruch nicht beteiligt ist. Treten solche Mitglieder in einen Friedensbruch ein, so hat der Berufsverein lediglich die Pflicht, von Vereins wegen auf diese Mitglieder zur Unterlassung der den Arbeitsfrieden störenden Handlungen einzuwirken. Daraus kann eine Haftung eventuell entstehen, wenn nämlich der Berufsverein, obwohl er handeln kann, untätig bleibt, also seiner „Pflicht zur Exekution" nicht genügt.

Wenn hiernach eine Haftung des Berufsvereins besteht, so ist sie unbeschränkt, d. h. das ganze Vermögen des Berufsvereins kann als Haftobjekt in Anspruch genommen werden. Sind die Berufsvereine rechtsfähig (was bei den Arbeiterberufsvereinen in der Regel nicht zutrifft), so ist die Haftung mit diesem Vermögen erschöpft. Sind die Berufsvereine aber nicht rechtsfähige Vereine (auf Arbeiterseite die Regel), so haften regelmäßig, wenn keine besondere Vorsorge in den Statuten oder in den Tarifverträgen getroffen ist und nicht angenommen wird, daß nach den Umständen des Falles die Haftung auf das Vermögen des Vereins beschränkt sein soll, neben dem Vereinsvermögen die Mitglieder, weil nach § 54 BGB. auf nicht rechtsfähige Vereine die Bestimmungen über die Gesellschaft Anwendung finden, außerdem nach derselben Bestimmung die Vertreter, die für den Verein den Vertrag abgeschlossen haben. Möglicherweise haften auch (sowohl für rechtsfähige wie nicht rechtsfähige Vereine) die Vorstands-

mitglieder, selbst wenn sie bei nicht rechtsfähigen Vereinen nicht Vertreter im Sinne des § 54 BGB. waren, dann nämlich, wenn das Vorgehen des Vorstandes (er hat z. B. zum Friedensbruch aufgefordert) als eine unerlaubte Handlung nach § 826 BGB. angesehen wird.

Angesichts dieses Ergebnisses fragen wir zunächst diejenigen, welche ein gesetzgeberisches Eingreifen nicht wollen, weil die Haftung der Berufsvereine eingeführt werden könne, ob sie angesichts dieser Rechtslage noch von einer Befürchtung in dieser Richtung sprechen können. Die Haftung der Berufsvereine besteht nach geltendem Rechte bereits in scharfer und ausgedehnter Weise. Die gesetzgeberische Frage ist nicht die, ob eine Haftung der Berufsvereine eingeführt werden soll oder nicht. Die gesetzgeberische Frage kann nur die sein, ob die bereits bestehende Haftung, so wie sie besteht, gesetzgeberisch aufrecht erhalten werden soll oder nicht.

Wir werfen hier der bestehenden Rechtslage gegenüber drei kritische Fragen auf. Zunächst muß gefragt werden, ob der Standpunkt des bestehenden Rechtes befriedigen kann, wonach eintretendenfalls das ganze Vermögen der Berufsvereine unbeschränkt haftet. Wir verneinen dies in folgender Erwägung: Die Berufsvereine erfüllen heute eine notwendige soziale Funktion. Für den fortgeschrittenen Sozialpolitiker ist ihre Wirksamkeit nicht mehr zu entbehren. Zum mindesten ihre Erhaltung liegt daher im öffentlichen Interesse. Ein Recht, das es zuläßt, daß unter Umständen diese Berufsvereine durch hohe Schadenssummen, die sie zahlen müssen, ruiniert werden können, verletzt dies öffentliche Interesse ebenso, wie es ein Schuldrecht verletzen würde, welches es zuließe, daß dem einzelnen Schuldner die notwendigen Mittel zu seiner Lebensexistenz weggepfändet werden dürfen. Andererseits ist zu fragen, ob die Form des unbestimmten Schadenersatzes, dessen Bestimmung erst im Prozeß erfolgen soll, als eine der Hauptrechtsfolgen des Friedensbruches zweckmäßig ist. Auch diese Frage verneinen wir. Es wird oft außerordentlich schwer sein, bei Friedensbrüchen den Schaden ziffermäßig nachzuweisen. Lange,

umfangreiche, kostspielige Prozesse müssen um die Schadenshöhe geführt werden. Solche Prozesse werden in unserem Zivilprozeßverfahren in der Regel erst zu Ende geführt sein, wenn der Friedensbruch fast schon vergessen ist. Dies ist ein Nachteil, der vermieden werden kann und soll. Schließlich leidet die bestehende Regelung des Friedensbruches an einer möglicherweise gefährlichen Unbestimmtheit. Wir sahen, daß der Berufsverein, wenn der Friedensbruch von seinen Mitgliedern ausgeht, verpflichtet ist, von Vereins wegen dagegen einzuschreiten. Aber was ist mit diesem Ergebnis gewonnen? Die Pflicht ist eine Rechtspflicht. Aber ihre Ausführung ist heute *rechtlich* nicht möglich! Die Berufsvereine sollen auf ihre Mitglieder einwirken. Wenn sie es aber tun, versagt ihnen § 152 Abs. 2 den Rechtsschutz! Dieser Konflikt hat seinen Grund darin, daß die Tarifverträge ein freies Koalitionsrecht brauchen, die Gesetzgebung dieses freie Koalitionsrecht aber vorenthält. Derselbe Konflikt zwischen Gesetz und Leben, von dem wir oben schon sprachen. Was er hervorruft, ist nicht nur mehr Weltfremdheit des Rechtes, ist Lebensfeindschaft des Rechtes. Und weil dieses freie Koalitionsrecht, welches die notwendige Ergänzung zu jener Pflicht ist, nicht besteht, legalisiert das bestehende Recht die — Willkür! Denn wenn die Berufsvereine verpflichtet sind, auf die Mitglieder im Sinne des Arbeitsfriedens einzuwirken, so muß die Einwirkung durch soziale Mittel erfolgen. Diese aber wendet der Berufsverein nach freiem Ermessen, nach seiner Wahl, ohne notwendige Proportion zwischen Schuld und Sühne, und ohne Rechtsverfahren an. So wendet sich schließlich das Recht gegen sich selbst, weil es den lebendigen Kräften fremd ist, die den Tarifvertrag schaffen und tragen.

2. Wir haben bisher ausschließlich von dem Tarif*vertrags*rechte gesprochen. Die kritische Prüfung des bestehenden Arbeitstarifrechtes darf sich aber nicht nur auf den Tarifvertrag beschränken, sie muß sich auch mit dem technischen Apparat beschäftigen, der dem *Rechtsschutze* des Vertrages zur Verfügung steht, und sie muß das *Berufsvereinsrecht* ins Auge fassen, auf welches die Wirksamkeit eines jeden Tarifvertrages angewiesen ist.

A. Was den **Rechtsschutz** des Tarifvertrages anlangt, so ist dieser, soweit das objektive Recht in Betracht kommt, ausschließlich **zivilprozessual** gestaltet. Demgemäß erwachsen aus allen Vertragsverletzungen bestimmte, den jeweiligen Vertragsparteien zustehende Ansprüche auf Erfüllung, Schadensersatz und Unterlassung, die im Wege der Klage vor den zuständigen Gerichten geltend gemacht werden müssen. Zuständig für diese Klagen sind teils die Gewerbegerichte (bzw. Kaufmannsgerichte), teils die ordentlichen Gerichte. Die Gewerbegerichte sind zuständig für alle Streitigkeiten, die aus den tariflich bestimmten Arbeitsverhältnissen entstehen (sofern natürlich die allgemeinen Voraussetzungen des Gewerbegerichtsschutzes vorliegen). Die ordentlichen Gerichte sind zuständig für alle Streitigkeiten, die aus den Tarifverträgen als solchen zwischen den Parteien des Tarifvertrages entstehen. Schiedsgerichte können sowohl für Streitigkeiten aus dem tariflich bestimmten Arbeitsverhältnis als auch für Streitigkeiten aus den Tarifverträgen selbst bestellt werden unter Beobachtung der §§ 1025 ff. ZPO. und, soweit Schiedsgerichte für tariflich bestimmte Arbeitsverhältnisse in Betracht kommen, des § 6 des Gewerbegerichtsgesetzes. Sonderbestimmungen über Schiedsgerichte, die zur Entscheidung über Streitigkeiten aus den Tarifverträgen selbst bestellt sind, bestehen nicht. Ebensowenig bestehen Bestimmungen über die Errichtung, Zusammensetzung und Wirksamkeit anderer im Tarifvertrag bestellter Organe, wie Schlichtungskommissionen, Tarifausschüsse, Arbeitsnachweise usw.

Dieser kurze Abriß des bestehenden Rechtsschutzrechtes läßt zunächst die Frage entstehen, ob es richtig ist, für die eigentlichen Tarifstreitigkeiten die ordentliche Gerichtsbarkeit offenzulassen. Im allgemeinen besteht bis jetzt kein Grund, die Behauptung aufzustellen, daß die ordentlichen Gerichte in solchen Tarifstreitigkeiten, abgesehen von der falschen Anwendung des § 152 Abs. 2 auf Tarifverträge durch Strafsenate des Reichsgerichts, die inzwischen durch die Zivilsenate des Reichsgerichts selbst zurückgewiesen worden ist, versagt hätten. Wenn wir in den früheren Ausführungen einige Urteile der ordentlichen Gerichte kritisch be-

leuchten mußten, so lag das, was zu kritisieren war, nicht am Richterspruch, sondern am bestehenden Rechte. Wir erinnern nur an das Kammergerichtsurteil in Sachen des persönlichen Geltungsbereiches des Arbeitstarifvertrages. Insofern wäre also ein Einspruch gegen die Überlassung der Tarifstreitigkeiten an die ordentlichen Gerichte nicht zu erheben. Das kritische Bedenken liegt auf anderem Gebiet. Wenn es Streitigkeiten gibt, die rasch entschieden werden müssen, so sind es die Tarifstreitigkeiten. Die Tarifstreitigkeiten sind keine Individualstreitigkeiten. Es handelt sich nicht so sehr um „mein“ und „dein“, als um die Existenz einer sozialen Lebensform. Das Interesse von Tausenden kann durch einen solchen Prozeß berührt werden und die Gefahr großer Kämpfe kann entstehen, wenn Verzögerungen eintreten [20]). Diesen Bedürfnissen kann der Zivilprozeß vor dem ordentlichen Gerichte, so wie er heute ist, nicht entsprechen. Denn es fehlt ihm die Beweglichkeit, um streitige Tatbestände rasch festzustellen. Man denke an die Notwendigkeit und die Art des Sachverständigenbeweises. Es fehlt ihm aber auch die Fähigkeit, auf kürzestem Wege zur Entscheidung zu kommen. Unser Zivilprozeß leidet daran, daß er nicht, wie z. B. der österreichische Zivilprozeß, eine Hauptverhandlung kennt, in der sich der Prozeß auf natürliche Weise von Anfang bis zu Ende in einem Termin von den Sachvorträgen der Parteien an bis zur Endentscheidung abspielt. Die Verlegung der Termine ist ein organischer Fehler des deutschen Zivilprozesses. Er zerhackt in Einzelvorgänge, was in einen Gesamtvorgang zusammengehört. Ein solches Verfahren paßt nicht für Streitigkeiten, hinter denen die Massen stehen. Ihr Leben pulsiert zu stark, um einen solchen Rechtsgang ertragen zu können [21]).

Dies aber führt zu dem weiteren Bedenken gegen die zivilprozessuale Grundlage des Rechtsschutzes überhaupt. Es scheint, als ob auf weiten Strecken der Weg der Klage und des Zivilprozesses als Form der Rechtsverwirklichung des Tarifvertrages untauglich sei. Man denke an zwei einfache Fälle, die täglich in der Tarifpraxis vorkommen können. Der Arbeitgeber errichtet eine Baubude nicht, deren Errichtung im Tarifvertrag vorgesehen

ist; oder der Arbeiterverband nimmt die notwendigen Maßnahmen zur Verwaltung eines Arbeitsnachweises nicht vor. Gewiß ist in all diesen Fällen theoretisch ein Zivilprozeß zur Erzwingung dieser Maßnahmen möglich und denkbar. Aber man denke sich in allen Stadien die Durchführung eines solchen Prozesses durch alle Instanzen, die die Gerichtsverfassung zuläßt! Das Leben braucht in solchen Fällen leichtere, einfachere, wirksamere Mittel, um zum Ziele zu kommen. Die Technik des Zivilprozesses ist zu altertümlich, um hier genügen zu können. Die Beispiele für diese Unzulänglichkeit ließen sich in Fülle beibringen. Wir nennen noch einige: Die im Tarif bestellten Schiedsrichter weigern die Ausübung ihrer Tätigkeit. Die Schlichtungskommission verweigert die Abgabe eines Spruches, der im Tarifvertrag vorgesehen ist. Der tarifliche Arbeitsnachweis verfährt nicht tarifmäßig. Ein Spezialtarif weicht von den Bestimmungen eines Zentraltarifes ab, obwohl er dies nach den Bestimmungen des Zentraltarifes nicht darf usw. Wie soll in all diesen Fällen im Wege der Klage der tarifmäßige Zustand herbeigeführt werden? Auf ein anderes Beispiel haben wir schon hingewiesen, als wir von der Klage des Verbandes gegen den Arbeitgeber sprachen, der die Tarifbestimmungen nicht einhält. Wir kennzeichneten schon das Ergebnis, das sich herausstellt, wenn, nachdem mit vieler Mühe durch alle Instanzen ein obsiegendes Urteil dahin erstritten ist, daß der Arbeitgeber mit dem Arbeiter X einen tarifwidrigen Arbeitsvertrag abgeschlossen hat und ihn deswegen aufheben muß, der Arbeiter schon längst die Arbeitsstelle verlassen haben kann.

Nach allem muß deswegen, was oben vom Rechte des Tarifvertrages gesagt worden ist, auch von seinem System des Rechtsschutzes gesagt werden: Es steht den Tarifinteressen fremd gegenüber. Der technische Apparat ist für den neuen Lebensvorgang nicht eingerichtet.

B. Wenn wir im folgenden von den Berufsvereinen sprechen, so haben wir in erster Linie die nicht rechtsfähigen Berufsvereine im Auge. Denn nicht rechtsfähige Berufsvereine sind es, die, auf Arbeiterseite immer, auf Arbeitgeberseite oft, an den Tarifverträgen beteiligt sind. Doch werden die rechts-

fähigen Berufsvereine zum Teil auch von dem ergriffen, was wir hier über das Berufsvereinsrecht überhaupt auszuführen haben.

Die nicht rechtsfähigen Berufsvereine, die für das Tarifvertragswesen eine geradezu geschichtliche Bedeutung haben, die, wenigstens auf Arbeiterseite, die Träger des Tarifgedankens, die Schöpfer und Patrone des Tarifvertrages sind, sind trotz dieser außerordentlich praktischen Bedeutung vom Rechte so gut wie verlassen, und, soweit sie geregelt sind, Bestimmungen unterworfen, die ihnen innerlich fremd, auch direkt für sie nicht gegeben sind. Diese nicht rechtsfähigen Berufsvereine unterstehen, abgesehen von § 152 Abs. 2 RGO., ausschließlich dem § 54 BGB. Sie werden also als Gesellschaften des bürgerlichen Rechtes angesehen mit der Einschränkung, daß die Gesellschafter unter sich keine Rechtsgemeinschaft haben. Dieser privatrechtlichen Degeneration entspricht ihre prozessuale Nichtachtung. Der nicht rechtsfähige Berufsverein kann verklagt werden, kann aber nicht klagen (§ 50 Abs. 2 ZPO.). Dieser Rechtszustand hindert, daß die Berufsvereine diejenigen Aufgaben rechtlich erfüllen können, die sie durch den Tarifvertrag übernehmen und übernehmen wollen. Wir weisen auf folgende Punkte hin:

a) Es ist die Pflicht des Berufsvereins aus dem Tarifvertrag, seine Mitglieder anzuhalten, den Tarif zu befolgen und nicht durch Kampfhandlungen zu stören. Das Recht selbst schließt aber die Möglichkeit aus, daß die dem Berufsvereine hiernach zugewiesene Disziplinarmacht rechtlich sich äußern kann (vgl. S. 29). Nach dem Tarifvertrag sind die Koalitionen rechtlich zu einem bestimmten Tun ihren Mitgliedern gegenüber verpflichtet. Nach dem Koalitionsrechte des § 152 Abs. 2 RGO. dürfen sie aber ihren Mitgliedern rechtlich nichts tun! Die Folge dieses widersinnigen Rechtszustandes ist einerseits die Gefahr einer unkontrollierbaren Willkür des Berufsvereins seinen Mitgliedern gegenüber, andererseits die Machtlosigkeit des Berufsvereins, auf dem Wege des Rechtes eine Rechtspflicht zu erfüllen. Diese in sich widerspruchsvolle Rechtslage trifft nicht nur zu für die Arbeiterberufsvereine, sondern auch für die Arbeitgeberberufsvereine, selbst wenn sie

rechtsfähig sind. Denn § 152 Abs. 2 ergreift auch die rechtsfähigen Berufsvereine.

b) Für jeden Tarifvertrag ist es von der größten Bedeutung, daß die Organisationen, die ihn abgeschlossen haben, möglichst viele Berufsgenossen in sich schließen. Es liegt dies im Interesse beider Tarifkontrahenten. Der Berufsverein überwacht die Tarifeinhaltung. Wie wäre ein Massenvertrag ohne die kontrollierende Macht eines solchen Vereins durchführbar? Stehen daher einmal Arbeitgeber und Arbeiter auf dem Boden des Tarifgedankens, so wollen die Arbeiter nicht nur die Koalition der Arbeitgeber, sondern die Arbeitgeber wollen auch die Organisation der Arbeitnehmer. Jeder Tarifvertrag hat aber auch die Tendenz zur Expansion, zur Fernwirkung, wie wir früher schon sagten (S. 18). Er trägt den Keim zum Gewerbegesetz in sich. Diesem Drange gibt auch die Rechtsprechung in Zivilsachen, wie wir gesehen haben (S. 19), in gewisser Weise nach. Denn sie läßt grundsätzlich den Zwang zu, der darauf gerichtet ist, Dritte dadurch zum Beitritt in die Organisation zu veranlassen, daß mit der Anwendung der Tarifsperre gegen sie gedroht wird. Und doch lauert heute noch hinter all diesen Bestrebungen § 153 RGO. Denn die Möglichkeit, daß § 153 auf solches Bestreben angewandt wird, ist nicht ausgeschlossen, wie die Erfahrung lehrt. Das Strafrecht der Koalition bedroht also, was das Zivilrecht billigt, weil es einem inneren, gesunden Drange des Tarifvertrages, einem Streben nach allgemeiner Ordnung, entspricht!

c) Ein köstliches Gut, welches u. a. die Tarifverträge bringen, ist das Gefühl der Gleichberechtigung bei der Feststellung der Lohn- und Arbeitsbedingungen. Dieses Gefühl wird aber in dem Augenblicke durch das Recht selbst wieder zerstört, indem es gerade darauf ankommt, die Gleichberechtigung geltend zu machen. Wie die Dinge liegen, können die Arbeitgeberverbände leichter die Rechtsfähigkeit erwerben, als die Arbeiterverbände, und erwerben sie deswegen tatsächlich oft auch. In diesen Fällen ist dann die Rechtslage so, daß bei Rechtsverletzungen die Arbeitgeberverbände wohl klagen können, die Arbeiterverbände aber nicht klagen und nur verklagt werden können. Ein Schlag ins Gesicht des Gedankens

der Rechtsgleichheit, so daß es kein Wunder ist, wenn in Arbeiterkreisen der Gedanke ausgesprochen wird: „Die Arbeitgeberverbände sind in jeder Weise geschützt, die Gewerkschaften sind vogelfrei“ [22]).

d) Wer auf tariffreundlichem Standpunkt steht, muß die Gefahren, die der Abschluß eines Tarifvertrages mit sich bringen kann, möglichst beschränken und damit die Entschlußfreudigkeit, zu Tarifverträgen zu kommen, fördern. Das bestehende Recht trägt diesem Gedanken keine Rechnung, indem es Personen zur Haftung für Tarifverletzungen heranzieht, die mit solchen Tarifverletzungen nicht in Verbindung stehen. Weil die nicht rechtsfähigen Berufsvereine dem § 54 BGB. und damit dem Gesellschaftsrecht unterstehen, haften, wie wir früher ausgeführt haben, neben den Vereinen als Gesamtschuldner nicht nur die Vertreter, die den Tarifvertrag abgeschlossen haben, sondern auch möglicherweise alle Mitglieder der Berufsvereine. Also auch dann, wenn die Vertreter des Vereins, die an dem Abschluß des Tarifvertrages mitgewirkt haben, schon längst aus dem Tarifbereich verzogen sind, mit dem Tarifvertrage gar nichts mehr zu tun haben, haften sie. Dasselbe gilt von den Mitgliedern. Hat ein Zentralverband einen Tarifvertrag abgeschlossen und Mitglieder der Königsberger Zahlstelle begehen einen Friedensbruch, ohne daß der Zentralverband das Nötige gegen sie veranlaßt, so haften für den Schaden auch die Mitglieder der Mainzer Zahlstelle, die vielleicht von jenen Vorgängen gar nichts wissen! Eine solche Rechtslage züchtet, wenn sie allgemein bekannt wird, unter Umständen eine Tarifgegnerschaft heran, die in kritischen Fällen für die Entwicklung des Tarifvertragswesens gefährlich werden kann.

Dieser kurze, keineswegs vollständige Überblick über die Bedeutung des bestehenden Berufsvereinsrechtes zeigt, daß auch dieses Recht den Anforderungen nicht genügt, welche der Tarifvertrag an ein Berufsvereinsrecht stellen muß. Der Grund dieses Widerspruchs liegt in dem „tiefen, sachlichen Mißtrauen, das der deutsche Bundesrat offenbar der Organisationsfrage der Arbeiter gegenüber hat“ [23]). Für die Gesetzgebung sind die Berufsvereine, insbesondere die Berufsvereine der Arbeiter, ausschließlich Kampforganisationen, welche die individuelle Freiheit gefährden, die zer-

3*

stören, nicht aufbauen, die deswegen das Recht nicht fördern darf, wenn es sie auch zur Not dulden muß. In der Wirklichkeit üben diese Berufsvereine aber positive soziale Funktionen im allgemeinen Interesse aus und sind zu lebendigen Trägern einer neuen Arbeitsverfassung herangewachsen. Damit gerät die Gesetzgebung naturgemäß in einen Widerspruch zu der sozial schöpferischen Kraft, die den Berufsvereinen innewohnt, hemmt die Volksenergie, die in den Tarifverträgen zu Werken höherer Ordnung strebt, statt sie zu fördern und zu nutzen.

3. Nach alledem kann das Ergebnis dieser kritischen Untersuchung des bestehenden Tarifrechtszustandes nicht zweifelhaft sein: Das bestehende Tarifrecht ist in allen seinen grundlegenden Beziehungen unzureichend. Seine Regelung ist lückenhaft, widerspruchsvoll, unsicher und teilweise innerlich ungerechtfertigt. Der Deutsche Juristentag in Karlsruhe (1908) hat diese Mangelhaftigkeit anerkannt [24]. Auf dem Verbandstag der Deutschen Gewerbegerichte (1910) wurde derselbe Standpunkt lebhaft verfochten [25]. Es liegt dieser Mangel daran, daß der Tarifvertrag eine soziale Lebensform ist, das bestehende Recht aber vom Geiste des Individualismus beherrscht ist, daß in dem Tarifvertrag das Streben nach gesellschaftlicher Bestimmung der Lebensverhältnisse zum Ausdruck kommt, das geltende Recht aber nur die individuelle Bestimmung kennt, wie sich an seiner Stellung zum Koalitionsrecht und in seinem nur auf die individuellen Verkehrsformen zugeschnittenen Vertragsbegriffe zeigt. Dieses Recht konnte dem rasch sich entwickelnden Tarifleben nicht folgen. Es muß ihm fremd gegenüberstehen. Mag sein, daß man heute noch nicht allgemein diese Mangelhaftigkeit des bestehenden Rechtszustandes empfunden hat, wie aus dem Standpunkt erhellt, den die an der Tarifpraxis Beteiligten der Gesetzgebungsfrage gegenüber einnehmen. Der Grund dafür liegt darin, daß das öffentliche Urteil sich nach augenfälligen schlimmen Erfahrungen richtet, die tatsächlich gemacht werden, nicht auch nach Erfahrungen, die möglicherweise gemacht werden können. Daß solche schlimme Erfahrungen bereits vorliegen, ist dargetan. Wir erinnern an die Judikatur bezüglich der Unabdingbarkeit des Tarifvertrages, welche

die Anschauung der Beteiligten verletzt, an das Urteil des Kammergerichts, welches die Geltung des Tarifvertrages tatsächlich in das Belieben der einzelnen stellt. Daß aber jeder Tag neue Erfahrungen auf diesem Gebiet bringen kann, die ungünstig für den Tarifvertrag sind, ist nach der bestehenden Rechtslage offenbar. Es ist eine der wichtigsten Aufgaben wissenschaftlicher Untersuchung, nicht nur auf jene tatsächlichen Erfahrungen hinzuweisen, sondern auch an die möglichen Erfahrungen zu mahnen. Was aber ein solcher Rechtszustand gerade für die Tarifvertragsentwicklung bedeutet, bedarf keiner langen Auseinandersetzung. Man kennt die Widerstände, die heute noch dem Tarifvertrag entgegengesetzt werden. Sie brauchen hier nicht angegeben zu werden, sie sind bekannt und schon oft besprochen. Wenn nun zu diesen Widerständen, wie sich sicher allmählich der fortschreitenden Erfahrung entschleiern wird, noch die Haltung des bestehenden Rechtes kommt, so können wir tatsächlich vor einer Gefährdung des Tarifvertrages überhaupt stehen, von der bereits in Arbeiterkreisen gesprochen worden ist. Wir aber wollen keine Gefährdung des Tarifvertrages, vor allem nicht durch das Recht. Wir wollen eine Förderung des Tarifvertrages, weil der Tarifvertrag eine höhere Form der Arbeitsverfassung ist, ein Bedürfnis für höheres soziales Leben, das sich nicht auf Unterwerfung, sondern auf Gleichberechtigung gründet. Wenn das bestehende Recht diesem Bedürfnis nicht entspricht, dann soll es nicht hingenommen, dann muß es geändert werden, so schwer und gefährlich auch die Aufgabe sein mag.

III.

Aber noch ist mit dieser Feststellung die Notwendigkeit einer besonderen gesetzlichen Regelung des Tarifvertrages für Deutschland nicht dargetan. Denn es bleibt noch der Einwand zu berücksichtigen, daß, wenn auch das objektive Recht versagt, es doch möglich sei, durch die Mittel der *rechtlichen Selbsthilfe* und der *freien Entwicklung* des bestehenden Rechtes zu einer

befriedigenden Rechtsgestaltung zu kommen. Man denkt hierbei an die Vertragstechnik, an das Gewohnheitsrecht und die Judikatur. Die Anwendung und die Ausnützung aller dieser Möglichkeiten sollen nach dieser Anschauung besondere gesetzgeberische Eingriffe ersetzen und überflüssig machen. Ja, eine solche Entwicklung läge mehr im Interesse des Tarifvertrages als eine neue gesetzliche Regelung. Der Tarifvertrag sei frei und frisch im Leben ohne besonderen Rechtsschutz erwachsen. Er erfülle im großen ganzen auch ohne gesetzlichen Eingriff seine Aufgabe. Ein gesetzgeberischer Eingriff könnte diese Entwicklung nur stören, was um so gefährlicher sei, als der Tarifvertrag noch in einem ständigen Werden begriffen sei und täglich neue Formen und Arten ausbilde. Wir wissen, daß diese Anschauung den Standpunkt bildet, welchen die Reichsregierung heute im wesentlichen gegenüber der Frage nach einer gesetzlichen Regelung des Tarifvertrages einnimmt. Und in der Tat, wenn diese Anschauung richtig wäre, würde u. E. trotz der Mangelhaftigkeit des bestehenden Rechtes am besten auf eine besondere gesetzliche Regelung des Tarifvertrages verzichtet. Wir sind keine Gesetzesenthusiasten. Wir leiden unter einer Überfülle von Gesetzen. Und das Streben nach Vereinheitlichung des Arbeitsrechtes kündigt deutlich die berechtigte Tendenz an, eine größere Vereinfachung und Einfachheit des Gesetzesstoffes herbeizuführen. Dazu kommt der Rhythmus des sozialen Lebens. Wir glauben, daß es keine Zeit gegeben hat, in der, von Katastrophen abgesehen, das soziale Leben sich so rasch entwickelt hat, die Anschauungen sich so jäh gewandelt haben, wie in unserer Zeit. Diese Zeit ist produktiv und die Menschen in ihr suchen die Selbständigkeit. Sie handelt rasch, sie paßt die Formen vorurteilslos den Bedürfnissen an und wartet nicht, bis von oben Formen zur Lebensbetätigung zur Verfügung gestellt werden. Der Tarifvertrag ist ein Bild dieses sich in ungeahnter Weise rasch entwickelnden Lebens, das in keiner Form zur Ruhe kommt, das rastlos neue Arten und Ausdrücke sucht. Solchen Lebenstatsachen gegenüber kann in der Tat ein gesetzlicher Eingriff nur empfohlen werden, wenn er der einzige Ausweg aus einer gefährlichen Lage ist. Daher bedarf

es hier zunächst einer Auseinandersetzung mit dem Gedanken, daß die rechtliche Selbsthilfe und die freie Entwicklung des Rechtes gesetzgeberische Eingriffe ersetzen können und ersetzen sollen.

1. Was zunächst die Vertragstechnik[1]) anlangt, so hat das Arbeitstarifvertragswesen in Deutschland gerade in dieser Beziehung Bewunderungswürdiges geleistet. Wer etwa noch des Glaubens ist, daß alles Recht von oben komme, eine Schöpfung bureaukratischer Klugheit sei, muß angesichts des wahrhaften Volksrechtes, welches die Vertragswerke der Tarifvertragsparteien enthalten, eingestehen, daß die stärkste Rechtsbildungskraft heute offenbar in der Selbstbetätigung der beteiligten Volkskreise, nicht in der Paragraphenkonstruktion des gelehrten Gesetzgebers liegt. In diesen Werken liegt eine soziale Produktivität in rechtlicher Beziehung, die man in der Geschichte nur in Zeiten großer sozialer Erneuerung findet. Dieser produktiven Vertragsfestsetzung wäre unbedenklich die gesamte rechtliche Weiterentwicklung des Tarifvertrages ausschließlich zu überlassen, wenn sich ihre Arbeit nicht im Rahmen des bestehenden Rechtes und unter besonderen Verhältnissen abspielen müßte. Wir leben nicht mehr in den Zeiten mittelalterlicher Rechtsentwicklung, in denen die beteiligten Volkskreise sich das Recht, daß sie brauchten, selbst erschufen und erschaffen konnten, weil ein reflektiertes staatliches Recht noch kaum vorhanden war. Soweit die Gesetzgebung in Betracht kommt, widerstrebt unsere Zeit noch dieser Art von Autonomie. Sie läßt den Individuen wohl Freiheit, aber nur innerhalb der allgemeinen oder besonderen Schranken des Rechtes. Und darum können Verträge nur insoweit rechtliche Beziehungen schaffen, als das objektive Recht sie zuläßt. Es gibt nun aber, wie der obige Überblick über einige Hauptfragen des Arbeitstarifvertrages zeigt, Punkte, welche die Verträge angesichts der bestehenden Rechtslage gar nicht regeln können, auch wenn sie sie regeln wollen. Dieses mag nicht zutreffen für die Frage nach der Gestaltung der Arbeitsfriedenspflicht. In dieser Frage kann zugegeben werden, daß durch kluge und einsichtige Vertragsordnungen es möglich sein kann, die Gestaltung dieser Pflicht und die daran sich anschließende Haftung angemessen

und sozialpolitisch richtig zu regeln. Es kann in den Tarifverträgen der Umfang der Arbeitsfriedenspflicht, ob sie eine absolute oder eine relative sein soll, ebenso die Haftung, wer haften soll, für wen gehaftet und wie gehaftet werden soll, insbesondere auch, bis zu welchem Betrage, geregelt werden. Dagegen bestreiten wir mit Entschiedenheit auch den kühnsten und feinsten Vertragsjuristen gegenüber, daß in der Frage des persönlichen Geltungsbereiches und der rechtlichen Kraft der Arbeitsnormen eine vertragliche Regelung herbeigeführt werden kann, die vor dem Recht zu bestehen und zugleich den Zwecken des Tarifvertrages vollauf gerecht zu werden vermag. Prüfen wir kurz diese Behauptung:

A. Wir haben früher ausgeführt, daß der Zweck des Tarifvertrages verlangt, daß auch die einzelnen Mitglieder der vertragsschließenden Organisationen dem Tarifrecht unterworfen sein sollen. Wir haben gesehen, daß das objektive Recht diesen Zweck nicht zu erfüllen vermag und nicht erfüllt. Aus dieser Lücke ist das mehrfach erwähnte Kammergerichtsurteil entstanden, welches die ganze Tarifvertragsentwicklung zu gefährden geeignet ist. Es ist nun des öfteren der Gedanke aufgetaucht — und insbesondere Waldemar Zimmermann hat ihn vertreten —, daß in den Verträgen ja leicht die Bindung der einzelnen Mitglieder durch ausdrückliche Festsetzung erreicht werden könne. Die Verbände oder die Verbandsorganisationen sollen sich entweder in den Statuten oder aber auf Grund besonderer Rechtsakte dahin bevollmächtigen lassen, die Tarifverträge nicht nur im eigenen Namen, sondern auch im Namen ihrer Mitglieder abzuschließen. Diesem Gedanken gibt das Kammergerichtsurteil eine gewisse Nahrung, indem es seine Entscheidung darauf abstellt, daß, wenn in den Statuten ausdrücklich die Verbände oder ihre Organe bevollmächtigt gewesen seien, sie auch im Namen ihrer Mitglieder den Vertrag abgeschlossen hätten. Das Gericht verneint die Bindung des Einzelmitgliedes, weil die Bevollmächtigung in den Statuten tatsächlich nicht ausgesprochen worden sei. Also: Man schließe die Tarifverträge entsprechend ab oder richte die Statuten der Verbände entsprechend ein und man hat sich selbst geholfen. Darauf ist zu erwidern:

Nach der bisherigen Theorie und Judikatur ist anzunehmen, daß solche Bevollmächtigungen überhaupt nicht unwiderruflich, selbst wenn sie als unwiderruflich vereinbart sind, erteilt werden können [2]). Hiernach könnten also in dem Augenblick, wo es zum Schlagen kommen soll, d. h. wo vielleicht nach langem Streit endlich der Tarifvertrag abgeschlossen werden soll, einzelne Mitglieder, die den Tarifvertrag nicht wollen, ihre Vollmacht widerrufen. Aber weiter: Wir halten solche Statutenbestimmungen (oder besondere Bevollmächtigungen), welche die Verbandstheorie mit der Vertretungstheorie kombinieren, für eine Gefahr deswegen, weil durch einen solchen Abschluß des Tarifvertrages auch im Namen der Mitglieder die Tarifvertragsbeziehungen der ausschließlichen Verfügungsmacht der Verbände entzogen und zugleich in die Hände der einzelnen Mitglieder gelegt werden, so daß jederzeit Einzelinteressen das Verbandsinteresse durchkreuzen können. Beispiel: Im Tarifvertrag ist vorgesehen, daß dem Vertragsgegner unter bestimmten Voraussetzungen ein Rücktritt vom Vertrag zusteht. Die Voraussetzungen treten ein. Sind die Mitglieder zugleich Vertragsberechtigte, dann können sie nach eigenem Ermessen — in ihrem Namen ist ja der Vertrag auch geschlossen — von dem Rücktrittsrecht Gebrauch machen. Sie treten also zurück. Der Verband dagegen hält es für unbedingt geboten, daß trotz des Eintritts jener Voraussetzungen an dem Tarifvertrag festgehalten werden soll. Er tritt nicht zurück. Eine solche Doppelsituation der Rechtslage zerstört notwendig jeden einheitlichen Tarifvertrag, der nur von einer Stelle aus, nämlich dem Verbande, reguliert werden kann und reguliert werden soll. Man denke nur: Diejenigen Arbeitgebermitglieder, die zurückgetreten sind, sind große Firmen. Der Entschluß, daß der Arbeitgeberverband zum Tarifvertrag gekommen ist, war hauptsächlich die Erwägung, daß auch diese Firmen durch den Tarifvertrag gebunden sind. Nun lösen sie sich vom Tarifvertrag. Die Voraussetzungen, von denen aus der Tarifvertrag geschlossen worden ist, daß nämlich alle in Betracht kommenden Arbeitgeber gleichheitlich gebunden sind, sind zerstört. Es war dieses nur ein Beispiel. Weitere Beispiele ließen sich leicht dafür

finden, daß durch das Hineintragen des individuellen Vertragsmomentes in einen Vertrag, der seiner Natur nach ein Organisationsvertrag ist, nur Verwirrung und Zerstörung entsteht. Darum sagen wir, daß wohl nach geltendem Rechte eine Bindung der Einzelmitglieder erreicht werden kann, indem auch sie Vertragssubjekte werden, daß aber eine solche Vertragsregelung mindestens so gefährlich ist, wie die ausschließliche Bindung des Verbandes als solchen, welche auf dem Boden des geltenden Rechtes die nächstliegende ist. Das, was not tut, ist eine Rechtsform, welche die Mitglieder der Verbände dem Tarifvertrag unterwirft, ihnen Rechte und Pflichten zufließen läßt, *ohne daß sie Vertragssubjekte sind*. Eine solche Rechtsform kennt das geltende Recht nicht. Sie kann auch durch die Parteien nicht erschaffen werden. Sie kann nur in vorurteilslosem Geiste durch eine neue Gesetzgebung zur Verfügung gestellt werden.

B. Was nun aber die Frage nach der rechtlichen Kraft der Arbeitsnormen anlangt, so können die Tarifverträge nicht bestimmen, daß die Arbeitsnormen die Arbeitsverträge selbst dann erfüllen sollen, wenn Abreden ihnen entgegenstehen. Wir nehmen hier einmal an — die Tagung der Gesellschaft für Soziale Reform wird dazu in einem Hauptreferat besonders Stellung nehmen, es kann daher auf dieses Referat verwiesen werden —, diese Regelung sei für die Interessen der Tarifbeteiligten die beste und zweckmäßigste. Wenn aber die Tarifverträge, was sie übrigens öfters tun, die Bestimmung aufnehmen, daß die Tarifbeteiligten diese Regelung wünschen, so ist diese vertragliche Regelung ohne rechtliche Bedeutung. Denn das geltende Recht läßt trotz einer solchen Vertragsbestimmung die Unabdingbarkeit nicht zu. Was auch die Parteien in den Verträgen bereden mögen, sie werden niemals die Wirkung ausschließen können, daß der tarifwidrige Arbeitsvertrag gültig ist und daß derjenige, der Ansprüche aus solchen Arbeitsverträgen auf Grund des Tarifvertrages geltend macht, mit seinen Ansprüchen, trotzdem der Tarifvertrag für ihn spricht, abgewiesen wird.

So sehen wir mindestens in zwei wichtigen Punkten die Unfähigkeit der Vertragstechnik, die Mangelhaftigkeit des objektiven

Rechtes auszugleichen. Aber wir gehen noch einen Schritt weiter. Auch wenn an sich die Vertragstechnik rechtlich imstande ist, wie z. B. bezüglich der Arbeitsfriedenspflicht, Fragen, die das objektive Recht nicht löst oder nur mangelhaft löst, vollkommen zu regeln, ist es zum mindesten bedenklich, deswegen die Regelung allein der Vertragstechnik zu überlassen. Nicht alles, was möglich ist, ist durchführbar. Viele Tarifverträge müssen rasch abgeschlossen werden. Der Arbeitsfriede hängt an Entschlüssen, die in wenigen Stunden gefaßt werden müssen. Dieses gilt besonders für Gewerbe, in denen der Tarifgedanke noch neu und der Wille zu Tarifverträgen noch schwach und unerzogen ist. In diesen Fällen den Parteien zuzumuten, alle nur mögliche Streitfragen im voraus durch Vertragsbestimmungen zu regeln, würde in vielen Fällen heißen, den Abschluß von Arbeitstarifverträgen illusorisch zu machen[3]). Auch darf man folgendes nicht vergessen: Tarifverträge haben so viele Streitpunkte zu erledigen, daß man, soweit dieses nur irgendwie möglich ist, Streitpunkte, die ausgesondert werden können, aussondern soll. Man sollte deswegen durch rechtliche Regelung alle die einzelnen Vertragspunkte, die streitig werden können, wenn darüber verhandelt wird, wenigstens in Form von Auslegungsregeln, der Vertragsberedung entziehen. Die Tarifverhandlungen würden entlastet und größere Garantien für einen Erfolg vorhanden sein. Es kann also die bloße Vertragstechnik, so Großes sie schaffen kann und geschaffen hat, so sehr die Parteien durch jede künftige gesetzliche Regelung in ihren Interessen und Zweckmäßigkeitserwägungen unbedingt respektiert werden müssen, eine gesetzliche Regelung des Tarifvertrages nicht überflüssig machen[4]).

2. Noch weniger ist anzunehmen, daß sich auf dem Gebiete des Arbeitstarifvertrages ein Gewohnheitsrecht bilden könnte, welches fähig wäre, alle in Betracht kommenden Rechtsbedürfnisse zu befriedigen. An sich wäre die Bildung eines solchen Gewohnheitsrechtes, „das doch gar viel elastischer und entgegenkommender den noch unfertigen Lebensgestaltungen zu folgen vermöchte als der immerhin bedenklich einschneidende und fixierende gesetzliche Eingriff", wie sich Landsberg[5]) ausdrückt, vielleicht die idealste

Lösung der rechtlichen Schwierigkeiten auf unserem Gebiete. Der Tarifvertrag schafft durch sich selbst das ihm angemessene Recht durch Gewohnheit und Übung. Ein blendender Gedanke! Es fehlen aber alle Voraussetzungen dafür, daß eine solche Lösung möglich ist. Die Voraussetzungen für die Bildung eines Gewohnheitsrechtes im Bereiche des Arbeitstarifvertrages sind ungünstig. Gewohnheitsrecht mag sich da verhältnismäßig leicht entwickeln, wo gleiche Interessen nach einer einheitlichen Ordnung drängen. Wo aber solche Gegensätze bestehen, wie auf dem den Arbeitstarifverträgen zugrunde liegenden Gebiet, ist nicht zu erwarten, daß sich in absehbarer Zeit gleiche Rechtsanschauungen durch gleiche fortwährende Übung bilden könnten. Es mag nicht bestritten werden, daß bei geduldigem Zuwarten in der einen oder anderen Frage des streitigen Rechtsgebietes die zur Bildung eines Gewohnheitsrechtes erforderliche rechtliche Übereinstimmung und Übung erzielt werden könnte und vielleicht gar schon erzielt ist, wie z. B. darin, daß die Arbeitsnormen, wenn entgegenstehende Abreden nicht bestehen, auch dann in die Arbeitsverträge innerhalb des Tarifbereiches eingehen, wenn die eine oder die andere Partei keine Kenntnis von dem Bestehen oder dem Inhalt dieser Arbeitsnormen gehabt haben. Eine Annahme, die neuerdings von Landsberg mit guten Gründen verfochten worden ist. Daß wir aber irgendwie erwarten können, daß auch nur annähernd allgemein in dieser Weise sich Gewohnheitsrecht bilden würde, wäre eine Vertröstung auf den St. Nimmerleinstag. Man denke z. B. an die Frage nach dem Umfange der Arbeitsfriedenspflicht. Hier werden wohl in der Regel die Arbeiter die relative Friedenspflicht verteidigen, während die Arbeitgeber sie immer wieder zugunsten der absoluten Friedenspflicht in den meisten Fällen ablehnen werden. Zu alledem kommt die technische Schwierigkeit der Feststellung des Daseins von Gewohnheitsrecht. Unsere Tarifverträge brauchen ein klares, leicht anzuwendendes, in der Durchführung rasch wirkendes Recht. Das alles könnte das Gewohnheitsrecht, selbst wenn es sich allgemein bilden würde, nicht leisten, ganz abgesehen davon, daß es da von vornherein vollkommen versagen müßte, wo erst das Arbeitstarif-

vertragsrecht seine praktische Wirksamkeit erhält, nämlich in dem Rechtsschutzapparat, der ihm zur Verfügung steht, und dem Berufsvereinsrecht, auf welches alle Arbeitstarifverträge angewiesen sind. Und schließlich: Zur Bildung von Gewohnheitsrecht ist lange, oft sehr lange Zeit notwendig. Wir haben aber keine Zeit, solange zu warten.

3. Und so bleibt am Ende nur noch die Hoffnung auf die Rechtsprechung. Die Rechtsprechung wird ja heute immer mehr mit Recht auch als eine Form der Rechtsgestaltung angesehen. Man strebt die Entbindung der Rechtsprechung von den Fesseln des Gesetzes an, damit sie fähig sei, den Bedürfnissen des Einzelfalles volle Gerechtigkeit widerfahren zu lassen. Wir glauben fest daran, daß sich die Entwicklung der Rechtsprechung im Sinne dieser größeren Freiheit vollziehen wird und vollziehen muß und daß in Zukunft die Garantie für die Unbefangenheit und Objektivität des Richters weniger im festgelegten Wortlaut des Gesetzes als darin erblickt werden wird, daß Vertrauensmänner der Beteiligten bei der Rechtsprechung mitwirken, wie das in der Verfassung der Gewerbegerichte und Kaufmannsgerichte bereits zu sehen und zu loben ist. Heute aber sind die Richter an die Gesetze in dem Sinne gebunden, daß sie bei bestimmtem Wortlaut und bei bestimmtem Sinne von diesem Gesetze nicht abweichen dürfen. Auch die kühnsten Freirechtler erkennen an, daß ein Judizieren contra legem unzulässig ist. Alle die Mängel des objektiven Rechtes, die wir in diesen Ausführungen hervorgehoben haben, können daher durch den Richter freirechtlich nicht beseitigt werden. Deswegen können wir auch das nunmehr schon mehrfach zitierte Kammergerichtsurteil nicht als einen schlechten Richterspruch schelten, sondern in ihm nur die richtige Anwendung eines falschen Rechtes sehen. Aber sollen wir vielleicht warten, bis die Judikatur des weiteren noch ihren Stempel auf die Mangelhaftigkeit des Rechtes gedrückt hat, bis alle letzten Instanzen entschieden haben, bis der Widerspruch zwischen Recht und Tarifleben gleichsam amtlich beglaubigt ist? Wer so spricht, hat die Aufgabe des Gesetzgebers verkannt! Soll die Gesetzgebung wirklich warten, bis der Schaden da ist, oder soll sie nicht vorbereiten und verhüten,

so gut sie kann, daß Schaden eintritt? Unsere Gesetzgebung muß ein kühnes Ziel haben. Sie muß sich in den Dienst der großen Kräfte des Lebens stellen, die darauf abzielen, Erschütterungen und Konflikte zu verhüten. Darum warte man nicht, bis das Tarifleben durch falsche Urteile erschüttert wird, sondern beuge vor. Die Judikatur kann den Gesetzgeber nicht ersetzen.

So bleibt die Einsicht, daß *keine Form der rechtlichen Selbsthilfe oder der freien Entwicklung imstande sein kann, die Mängel des geltenden Rechtes zu beseitigen und dadurch das Bedürfnis nach einer neuen gesetzlichen Gestaltung zu unterdrücken.* Der Tarifvertrag ist eine freie Schöpfung des sozialen Lebens, hervorgegangen aus dem freien Spiel seiner organisierten Kräfte. Aber er lebt im Recht. Darum bleibt er auf das Recht angewiesen. Er kann ihm nicht entrinnen (vgl. Anm. 4).

IV.

Wir stehen also vor der Tatsache, daß *der Arbeitstarifvertrag ein neues Recht braucht.* Die Spannung, die heute zwischen dem Recht und den Bedürfnissen des Tarifvertrages besteht, kann nur durch die Gesetzgebung gelöst werden. Diese rechtspolitische Feststellung muß wiederum aufs tiefste das sozialpolitische Interesse erregen. Es dürfen durch eine solche Gesetzgebung soziale Werte, welche durch die Tarifentwicklung geschaffen sind, nicht wieder gefährdet oder zerstört werden, im Gegenteil, sie müssen anerkannt und gesichert werden. Der Zweck dieser Arbeit verbietet, im einzelnen auszuführen, wie eine solche Gesetzgebung beschaffen sein müßte. Es können hier nur mit ein paar Worten die Wege markiert werden, die der Gesetzgeber nach unserer Auffassung gehen muß, damit sich der Tarifvertrag auch im vollen Rechtsgewand voll entfalten kann.

1. Das erste ist, daß der Gesetzgeber ein *wirkliches* Recht schaffe. Das kann er nur, wenn er auf den lebendigen Kräften aufbaut, die den Tarifvertrag geschaffen haben, die ihn tragen und

behüten. Diese lebendigen Kräfte, die der Gesetzgeber nicht verdrängen darf, sondern rechtlich anerkennen muß, sind die Berufsvereine. Nur dann kann eine gesetzliche Regelung des Tarifvertrages gefahrlos und von Nutzen sein, wenn die Berufsvereine als die Schöpfer und Träger der Tarifverträge vorurteilslos anerkannt werden. Es gibt kein Wanken und Weichen. Der Gesetzgeber, der bis heute die Organisationen beiseite geschoben hat, muß sie, wenn er ein wirkungsvolles Tarifgesetz schaffen will, bewußt und planvoll rechtlich in ihrer Eigenart zur Geltung bringen. Darin liegt die Größe eines Tarifgesetzes, daß an den wirklichen Kräften des sozialen Lebens nicht mehr vorbeiregiert werden darf, sondern daß sie eingestellt werden müssen in die Weiterentwicklung des Arbeitsrechts. Ein Tarifgesetz, welches sich etwa mit politischen Nebenabsichten tragen würde, um bei Gelegenheit einer gesetzlichen Regelung des Tarifvertrages die Berufsvereine zu schädigen, wäre sozialpolitisch eine unabsehbare Gefahr. Dieser Gedanke eines rechtlichen Aufbaues des Tarifgesetzes auf der Grundlage der Berufsvereine muß bei der ganzen gesetzlichen Regelung des Tarifvertrages der Leitstern sein. Er muß die Regelung durchdringen sowohl bei der Frage, wer Vertragspartei sein soll, wie auch in der Frage der Haftung und des tariflichen Rechtsschutzes. Der Geist, der seinerzeit das Gesetz über die Rechtsfähigkeit der Berufsvereine schuf, dieser polizeiliche, bürokratische, koalitionsfeindliche Geist, darf nicht wieder auferstehen. Es wird nicht leicht sein, diesen Gedanken rein und vorurteilslos durchzuhalten. Unser Berufsvereinswesen, insbesondere auf Arbeiterseite, hat keine einheitliche Richtung mehr. Seitdem die gelben Gewerkschaften lebendig geworden sind, seitdem durch Unternehmer die sog. wirtschaftsfriedlichen Vereine ins Leben gerufen worden sind, besteht die Gefahr, daß man diese Vereine bei einer gesetzlichen Regelung des Tarifvertrages zu bevorzugen suchen wird. Die künftige Gesetzgebung wird die Frage nicht umgehen können: Sind jene Vereine wirkliche, ebenbürtige Berufsvereine, die Tarifverträge schließen können? (Vgl. S. 19, 20.)

2. Des weiteren erwarten wir von dem Gesetzgeber ein

soziales Recht. Nur ein Recht, welches den sozialen Grundgedanken des Tarifvertrages rein und klar zum Ausdruck bringt, ist ein nützliches Recht. Jener Gedanke äußert sich in dem Willen, daß die Arbeitsbeziehungen zwischen der Arbeitgeber- und Arbeiterseite nicht durch die einzelnen bestimmt und beherrscht werden sollen, sondern durch die Verbände, daß rechtlich nicht das Einzelinteresse, sondern das Verbandsinteresse zur Geltung kommen soll. Diesem sozialen Gedanken muß die soziale Rechtsform entsprechen. Sie kann dies nur, wenn der einzelne auch rechtlich als der Verbandsregelung untertan angesehen wird. Ein „Lohngesetz" will der Tarifvertrag sein. Er muß es auch rechtlich werden können.

3. Aber ist nicht das Recht mit seinen fest gegossenen Formen notwendig ein Widerstand gegen das werdende Leben, welches im Tarifvertrag pulsiert? Darum sei zum letzten das Recht, welches wir brauchen, ein lebendiges Recht. Es kann nur so sein, wenn es einfach und beweglich ist. Es ist einfach, wenn es nicht in erster Linie an den möglichen Mißbrauch der Tariffreiheit, sondern im Gegenteil an ihre Entwicklung denkt, wenn es den Beteiligten nicht vorschreibt, was sie wollen sollen, sondern, was sie wollen, rechtlich auslegt und sichert, wenn es, wo eine zwingende Rechtsform oder Rechtsnorm erforderlich ist, sie zum Ausdruck des Tarifgedankens macht, nicht zu einer Hemmung und Verschnürung. Es ist beweglich, wenn es nicht starre, leblose Definitionen, sondern nur Anweisungen für das Verhalten und den Richterspruch, wenn es nicht unabänderliche Rechtssätze, sondern anpassungsfähige Rechtsvorschriften aufstellt und ausspricht. Diese Beweglichkeit ist gewährleistet, wenn der Gedanke paritätischer Selbstverwaltung die innere Triebkraft des Ganzen ist.

Hält die Gesetzgebung diese Richtpunkte, die wir hier nur andeuten, nicht ausführen können, ein, so wird sie nach unserer Auffassung die Besorgnisse zerstreuen, die heute noch oft aus sozialpolitischen Gründen einer gesetzlichen Aktion auf dem Gebiete des Tarifvertrages entgegengestellt werden. Sie wird die Bedeutung des Tarifvertrages, die wir heute alle kennen, nicht nur rechtlich festlegen, sondern steigern. Ein rechtlich vollkommen ge-

sicherter Tarifvertrag wird sich leichter durchsetzen, als ein Tarifvertrag, dem das Gesetz keine Aufmerksamkeit schenkt und hinter dem das Mißtrauen steht, daß er doch nicht gehalten wird. Ein so gesicherter Tarifvertrag wird auch die in ihm lebende Aufgabe, durch Vereinbarung zwischen den unmittelbar beteiligten Verbänden die staatliche Gesetzgebung auf dem Gebiete des Arbeitsrechtes zu entlasten, leichter erfüllen, als ein rechtlich unsicherer Vertrag. Er wird die Grundlage bieten zu weiteren Fortschritten auf dem Gebiete der paritätischen Rechtsverwaltung und zugleich Vorbild und Versuch sein für andere Lebensgebiete, die nach ähnlichen Verträgen hindrängen.

Schlußwort.

Wir wollen uns der ganzen Größe der Aufgabe, die uns bevorsteht, bewußt sein. Wir können sie nur lösen, wenn wir sie in ihrer ganzen Tiefe und in ihrem ganzen Sinne erfassen. Das, was wir von der Gesetzgebung erwarten und verlangen, ist ein neuer Weg. Nach und neben den Fragen der Arbeiterversicherung und des Arbeiterschutzes taucht die Frage der Arbeitsverfassung, die durch die Tarifverträge neu gestellt ist, vor dem Gesetzgeber auf. Es kommt darauf an, daß der Gesetzgeber die Aufgabe rechtzeitig erkennt. Es darf nicht wieder sein, daß er an die gesetzliche Regelung von Fragen herantritt, wenn die soziale Bewegung sie schon längst überholt hat. Wir wünschen dem Gesetzgeber den freien, zuversichtlichen Geist, den er in der Frühlingsepoche der deutschen Sozialpolitik hatte, als er die Gewerbegerichte schuf, die heute Vertrauensinstitutionen der Beteiligten geworden sind. Die Vorarbeit ist geleistet. Was wir noch brauchen, ist die letzte verantwortliche Entscheidung darüber, wie der Gesetzgeber in den einzelnen Fragen einer gesetzlichen Regelung des Tarifvertrages vorgehen soll. Damit diese letzte Arbeit gelinge, tut ein Doppeltes not:

Wir müssen unsere Arbeit konzentrieren und sie planvoll zu Ende führen. Die Stellen, die sich bisher

besonders intensiv mit der Tarifrechtsfrage befaßt haben, der Deutsche Juristentag und die Verbandstage der deutschen Gewerbe- und Kaufmannsgerichte, haben das Gesetzgebungsproblem nur im allgemeinen angefaßt und anfassen können. Die Erörterungen über den Aufbau der Einzelfragen kamen damit zu kurz. Wir müssen mit dem Blick auf das Allgemeine, den wir hierdurch gewonnen haben, uns nunmehr versenken in die Betrachtung und Behandlung der einzelnen Hauptfragen. Ist dieses geschehen, so kann es nicht schwer fallen, schließlich den allgemeinen Bau eines Tarifgesetzes für Deutschland, das nicht nur für die gewerbliche Arbeit, das überhaupt für die Arbeit, die im fremden Dienst geleistet wird, bestimmt sein soll, zu vollbringen. Es ist ein Verdienst der Gesellschaft für Soziale Reform, daß sie bereit ist, diesen Weg zu gehen.

Das zweite ist dieses: Wir müssen den Weg zusammen gehen, Sozialpolitiker und Juristen; denn beide sind bei der bevorstehenden Arbeit aufeinander angewiesen. Fast jede Frage eines künftigen Tarifgesetzes ist nicht nur eine Frage bloßer Rechtsgestaltung, sie ist auch eine wichtige sozialpolitische Frage. So bedarf der Jurist der sozialpolitischen Kontrolle, damit er vor der Gefahr behütet werde, ein Gesetzgebungswerk zu schaffen, das zwar erfüllt ist von logisch ästhetischer Harmonie, aber doch fremd sein kann den naturgewachsenen Bedürfnissen des Lebens. Andererseits erhält der Sozialpolitiker nur durch die Mitarbeit des Juristen die Gegenständlichkeit der rechtlichen Anschauung, deren er bedarf, damit seine Forderungen nicht nur allgemein einleuchtend, sondern auch im einzelnen ausführbar erscheinen. Diese Arbeitsgemeinschaft von Juristen und Sozialpolitikern wird um so fruchtbarer sein, je mehr sie auf die Stimmen derjenigen hört, die unmittelbar in der Tarifpraxis stehen.

Darum müssen sich für die bevorstehenden Auseinandersetzungen über den Inhalt eines neuen Tarifgesetzes auch alle diejenigen rüsten, die unmittelbar im Tarifleben stehen und kämpfen. Der Tarifvertrag ist unmittelbar aus dem Leben entstanden. So soll auch das neue Tarifgesetz werden.

Anmerkungen.

Vorbemerkung: In der vorstehenden Abhandlung konnte natürlicherweise keine eingehende literarische Begründung gegeben werden. Ich verweise deswegen, wer die eingehende Darlegung der einzelnen Fragen kennen zu lernen wünscht, auf meine frühere Arbeit: „Der korporative Arbeitsnormenvertrag. Eine privatrechtliche Untersuchung"; zwei Teile 1907, 1908, deren Fortsetzung diese Schrift sein soll. Soweit in folgendem die Literatur und Judikatur angegeben ist, kommt die Literatur und die Judikatur seit dem 1. Januar 1908 in Frage. Bis dahin verweise ich auf die ausführlichen Angaben in meiner früheren Arbeit.

Abkürzungen: ARB. = Arbeiterrechtsbeilage zum Korrespondenzblatt der Generalkommission der Gewerkschaften Deutschlands; EA. = Das Einigungsamt; GKG. = Das Gewerbe- und Kaufmannsgericht; RAB. = Reichsarbeitsblatt; SP. = Soziale Praxis und Archiv für Volkswohlfahrt; Landmann = Robert v. Landmann, Kommentar zur Gewerbeordnung, 6. Auflage.

Zu I.

1) Es handelte sich um die Erörterung über einen Antrag des Grafen v. Hompesch u. Gen. (Berichte des Deutschen Reichstages 1905, 1906, Anlagen III Nr. 74). Vgl. dazu die Ausführungen von Gröber (Berichte 1905, 1906, S. 278), Trimborn (a. a. O. S. 951), Pachnicke (a. a. O. S. 1040 unten, S. 3909 A. u. B.).

2) Die Resolutionen sind abgedruckt in Reichstagsverhandlungen, Anlagen 1907, Bd. 239, Nr. 17 und Anlagen Bd. 246, Nr. 676.

3) Reichstagsverhandlungen Bd. 273, Nr. 258.

4) Reichstagsverhandlungen 1908, Bd. 231, S. 3268 ff.

5) a. a. O. Bd. 230, S. 3373 ff.

6) a. a. O. Bd. 230, S. 3323.

7) a. a. O. Bd. 231, S. 3733.

8) a. a. O. Bd. 230, S. 3378.

9) a. a. O. Bd. 234, S. 6714.

10) a. a. O. S. 5386 f.; vgl. dazu die Äußerungen desselben im Jahre 1910 a. a. O., Bd. 259, S. 1312.

11) GKG. XVI, S. 25 ff., insbesondere S. 126 u. 130.

12) Wichtig sind die Ausführungen Leipart's zur Haftungsfrage. Er ist grundsätzlich nicht gegen eine Haftungsregelung. Er fürchtet nur den bestehenden Gesetzgeber. „Es ist wohl mit Bestimmtheit darauf zu rechnen,

4*

so führt er aus, „wenn einmal ein Gesetzentwurf im Reichstage vorgelegt wird, daß darin die Haftung der Verbände und die Frage des Schadensersatzes für Vertragsverletzungen die Hauptrolle spielen werden. Nun erblicken wir in der Haftung der Gewerkschaften, die auf eine gewisse Grenze in jedem Falle beschränkt werden müßte, an sich keineswegs das Gespenst, das uns schrecken könnte. Schon seither sind ja in einer größeren Anzahl von Fällen unsere Verbände durch höchstrichterliche Urteile zu Schadensersatz wegen Tarifvertragsverletzungen verurteilt worden" (S. 72).

13) Vgl. „Der Tarifvertrag im deutschen Reich" (Beiträge zur Arbeiterstatistik, bearbeitet im Kaiserlichen statistischen Amt) I, S. 88 ff. und S. 143 ff. (wo die Gesetzeswortlaute mitgeteilt sind).

14) a. in Anm. 13 a. O. I, S. 122 ff.

15) Siehe bei Potthoff, Probleme des Arbeitsrechtes.

16) a. in Anm. 13 a. O. I, S. 129, 166 ff.

17) Deutschland erwähnt in seiner gesamten Gesetzgebung die Tarifverträge nur zweimal, nämlich im Gesetz über den Absatz von Kalisalzen vom 25. Mai 1910, § 16 (wo Vergünstigungen für diejenigen Besitzer von Kaliwerken vorgesehen sind, die Tarifverträge abgeschlossen haben), und in § 19 des Hausarbeitgesetzes vom 20. Dezember 1911, wo den Fachausschüssen für Gewerbezweige und Gebiete, in denen Hausarbeiter beschäftigt werden, auch die Förderung des Abschlusses von Lohnabkommen oder Tarifverträgen zugewiesen ist.

Zu II.

1) Vgl. Urteil des Schöffengerichts Hannover (SP. XVIII, 848).

2) Vgl. die Urteile des RG. vom 5. Oktober 1909 (GKG. XV, 422 ff.), 20. Januar 1910 (GKG. XV, 181 ff., Entsch. des RG. in Zivils. 73, 92 ff.), 22. März 1911 (GKG. XVI, 371), 13. Oktober 1911 (GKG. XVII, 117), 19. November 1912 (Entsch. des RG. in Zivils. 81, 4).

3) GKG. XV, 11 ff.

4) EA. Heft 1, 21 ff.

5) EA. Heft 8, 229.

6) In dem Urteil des RG. vom 22. März 1911, in dem es darüber zu entscheiden hatte, ob ein ausgeschlossenes Mitglied der Tarifgemeinschaft der Buchdrucker vor dem ordentlichen Gericht gegen die Tarifgemeinschaft auf Feststellung der Ungültigkeit des Ausschlusses klagen könne, ist auf Grund der besonderen Gestaltung der Buchdruckertarifgemeinschaft angenommen worden, daß auch die einzelnen Mitglieder unmittelbar dem Tarifvertrag angehören. Die Tarifgemeinschaft sei nämlich ein nicht rechtsfähiger Verein. Und so sei sie nicht nur ein Vertrag zwischen den beiden Kontrahenten (nämlich dem Arbeitgeberverband und dem Arbeiterverband), sondern auch eine Gemeinschaft zwischen allen denen, die Mitglieder des nicht rechtsfähigen Vereins der Tarifgemeinschaft seien. Wenn nun aber die einzelnen Mit-

glieder aus den Vereinen ausscheiden? Es entsteht da dieselbe Not, wie sie aus dem Kammergerichtsurteil zu uns spricht. Es kann auch nicht die Erwägung helfen, daß Verbandspflichten auch Pflichten der Mitglieder seien, wenn es sich um nicht rechtsfähige Vereine handelt (vgl. dazu die Entsch. des RG., Juristische Wochenschrift 1900, 253; 1902, 78). Theoretisch hat sich mit den in Betracht kommenden Fragen insbesondere Rundstein beschäftigt, u. a. in der Zeitschrift für das gesamte Handelsrecht und Konkursrecht, LXVII, 474 ff. (in dem Aufsatze: „Der gewerbliche Arbeitstarifvertrag und sein Verhältnis zum inneren Vereinsrecht"). In diesem Zusammenhange ist noch auf die Schwierigkeit des bestehenden Rechtes für den Abschluß von Tarifverträgen durch Zwangsinnungen auf Grund des § 100 q RGO. hinzuweisen (zu vgl. SP. XVIII, 1236, 1318; XIX, 373).

7) Darüber besteht eine umfangreiche Judikatur. Vgl. die Entsch. der Gewerbegerichte Hamburg (GKG. XIII, 165), Augsburg (a. a. O. XIV, 191. 192, 361), Mannheim (a. a. O. XV, 54), Essen (a. a. O. XV, 88), Quedlinburg (a. a. O. XVI, 314), Breslau (a. a. O. XVI, 429), Rathenow (a. a. O. XVIII, 8), Berlin (RAB. VI, 708), Charlottenburg (a. a. O. XI, 383, SP. XXII, 1098), Breslau (SP. XX, 1565), München (EA. III, 75).

8) Treffend charakterisiert die SP. (XXII, 945, 946) diesen Drang des Tarifvertrages, über den Vertragsbereich hinaus allgemeines Gewerbegesetz zu werden: „Ja, es ist im Tarifvertragswesen sogar eine gesunde Tendenz wirksam, gewisse Entwicklungsprodukte der kollektiven Arbeitsregelung allmählich zu festen Bestandteilen eines ungeschriebenen Arbeitsgesetzes zu machen, denen in der Auffassung der beteiligten Kreise eine höhere Bedeutung zukommt als den oft unzulänglichen und veralteten Weisungen des geschriebenen Arbeitsrechtes im BGB. und der Gewerbeordnung." Dieser Gesichtspunkt ist wichtig für die Erfassung des im Tarifvertrag lebendigen Sinnes. Er enthält einen Fingerzeig für die Gesetzgebung und die Gesetzgebungsmethode.

9) Vgl. dazu die Abhandlung von Lieb, Gewerberichter in München: „Die Bekämpfung der unlauteren Konkurrenz im Handwerk und die Rechtsprechung" in EA. Heft 2, 3 u. 4; s. noch Urteil des OLG. Naumburg vom 12. Oktober 1912 (EA. Heft 2, 38): „Sie (die Sperre) wird auch dadurch nicht unsittlich, daß die Tarifgemeinschaft nicht bloß ihren Mitgliedern dahingehende Verpflichtungen auferlegt, sondern auch außerhalb des Vereins stehende Gewerbegenossen zu ihrer Durchführung zu zwingen sucht."

10) Vgl. Urteil des RG. vom 4. Juli 1912 (ARB. 1913 Nr. 5, 86 ff.).

11) Vgl. dazu die Urteile des Gewerbegerichts Berlin (RAB. VI, 864, GKG. XIII, 209, 210). Das Landgericht Crefeld (GKG. XVII, 106) beschränkt demgegenüber die persönliche Wirkung auf Verbandsmitglieder. Vgl. dazu allgemein Rundstein in der Rhein. Zeitschrift für Zivil- und Prozeßrecht (III, 218 ff.: „Über den Geltungsbereich der Arbeitstarifverträge bei Kontrahierung mit unbeteiligten Dritten"), Landmann (II, 235) will

die Unterwerfung der vertragsfremden Arbeiter nur gelten lassen, wenn sie ihre Unterwerfung „in irgendeiner Form ausdrücklich oder stillschweigend zu erkennen gegeben haben oder wenn der Arbeitgeber den Inhalt des Tarifvertrages in die gemäß § 134 a zu erlassende Arbeitsordnung aufgenommen hat".

12) Vgl. dazu Leipart in seiner Schrift: „Die gesetzliche Regelung der Tarifverträge", Berlin 1912, Verlag der Generalkommission der Gewerkschaften Deutschlands, S. 74.

13) Im Interesse der Tarifentwicklung liegt dieses Sondervorgehen gewiß nicht. Im Gegenteil fügen sich die Arbeiter durch solches Getrenntmarschieren Schaden zu. Sie verzetteln ihre Kräfte, wo sie durch Zusammenhalten größere Erfolge erringen können. Darum ist es auch im Interesse der Tarifentwicklung aufs freudigste zu begrüßen, daß sich neuerdings Annäherungsbestrebungen aller unabhängigen Gewerkschaftsrichtungen zeigen. Hoffentlich bleiben dann die Sonderbestrebungen, von denen im Text die Rede ist, Übergangserscheinungen. Der Tarifvertrag ist seinem Wesen nach darauf eingerichtet, von mehreren Verbänden getragen zu werden. Wenn einer sich die Zukunft gerne ausmalt, so mag er als Zukunftsbild vor sich sehen: Alle Arbeiter sind organisiert. Sie gehören einer der unabhängigen Gewerkschaftsrichtungen an. Diese Gewerkschaftsrichtungen verleihen sich eine einheitliche Tariforganisation, indem sie einen Tarifausschuß bestellen, in dem die Gewerkschaftsrichtungen nach Proportionalgrundsätzen vertreten sind. Er bildet das Parlament der Arbeiter. Zu ihnen verhalten sich die Gewerkschaftsrichtungen wie die politischen Parteien zum Parlament. Der Gesetzgebung wäre die Aufgabe außerordentlich erleichtert, wenn in diesem Sinne die Entwicklung sich vollziehen würde. Eine einfachere Rechtsgestaltung wäre dadurch ermöglicht. Denn was heute die Tarifrechtsgestaltung so schwierig und unübersichtlich macht, ist immer die Rücksicht auf die anders und nicht Organisierten. Allerdings entstehen dann, wenn solche Gemeinschaftstarife sich weiter entwickeln (sie bestehen auch schon in vielen Gewerben), neue Rechtsprobleme, die sich aus der Verbindung mehrerer selbständiger Berufsverbände zu einem Vertragsorganismus ergeben. Wir brauchen wohl nicht hervorzuheben, daß das geltende Recht keinen Anhaltspunkt für die Entscheidung der sich hieraus ergebenden Rechtsfragen gibt.

14) Vgl. die Urteile der Gewerbegerichte Hannover (GKG. XIV, 173, 174), Mannheim (a. a. O. XV, 11, 12), Cöln (a. a. O. XVII, 30), Berlin RAB. VI, 707). Die Gewerbegerichte Cöln und Berlin haben ihren Standpunkt, wie sich aus der folgenden Note ergibt, nicht einheitlich festgehalten.

15) Für die Abdingbarkeit der Tarifnormen durch Einzelabreden sprechen sich die folgenden Gerichte aus: Gewerbegericht Berlin (GKG. XIV, 240, 241; a. a. O. XV, 36; RAB. VI, 707; a. a. O. XI, 144), Gewerbegericht Hamburg (GKG. XIV, 261), Gewerbegericht Augsburg (a. a. O. XVI, 7), Gewerbegericht Amtshauptmannschaft Dresden-Altstadt (a. a. O. XVI, 214), Gewerbegericht Bremen (a. a. O. XVI, 341), Gewerbegericht Cöln (a. a. O. XVII, 31),

Gewerbegericht Rathenow (a. a. O. XVIII, 8), Gewerbegericht Mainz (a. a. O. XVIII, 32), Landgericht Mainz (a. a. O. XVIII, 34), Landgericht und Gewerbegericht Cöln (a. a. O. XVIII, 34), Gewerbegericht Dortmund (a. a. O. XVIII, 55, 57), Gewerbegericht Düsseldorf (SP. XVIII, 1202; dazu GKG. XVI, 352); Gewerbegericht Essen (SP. XX, 46), Landgericht III Berlin (Vorwärts 1910, Nr. 287 unter: „Berlin und Umgegend, zur Frage der Rechtsgültigkeit der Tarifverträge"), Gewerbegericht Plauen (ARB. 1913, Nr. 5, 90). Eine Sonderstellung nimmt das Gewerbegericht München, soweit aus gedruckter Judikatur zu schließen ist, ein. Danach können die Arbeitsnormen nicht abgedungen werden. Wenn jedoch der Arbeitnehmer bei der einzelnen jeweiligen Lohnzahlung nicht auf Zahlung des tarifmäßigen Lohnes besteht, sondern sich mit einem niedrigeren Lohn zufrieden gibt, so muß nach der Ansicht des Gerichts in dem Verhalten ein zulässiger Verzicht auf die Differenz zwischen dem bezahlten niedrigeren Lohn und dem tarifmäßigen Lohn erblickt werden, welcher verbietet, daß der Arbeiter die Differenz zwischen dem tarifmäßigen und dem bezahlten niedrigeren Lohn nachträglich zu fordern berechtigt ist (vgl. GKG. XIII, 234).

16) Die Judikatur ist nicht sehr ausführlich. Das Gewerbegericht Rathenow läßt den Tarifvertrag der Arbeitsordnung vorgehen (GKG. XIV, 244). Das Gewerbegericht Naumburg spricht aus, daß der Tarifvertrag „im eigentlichen" Sinne kein Arbeitsvertrag ist. Durch ihn könnten deswegen keine die Arbeitsordnung beeinflussende Abreden getroffen werden (a. a. O. XVIII, 9). Bemerkenswert ist eine Bitte des Kartells der Arbeitgeberverbände in den Baugewerben Groß-Berlins an den Reichstag, bei der Beratung der Gewerbeordnungsnovelle in § 134 RGO. zu bestimmen, daß in Betrieben, deren Lohn- und Arbeitsbedingungen durch Kollektivvereinbarungen geregelt sind, der Erlaß der Arbeitsordnung unterbleiben kann (SP. XX, 877).

17) Vgl. Sinzheimer, Generalstreik und Tarifvertrag (GKG. XV, 49 ff.; dort auch weitere Literatur); dagegen Boysen (a. a. O. 78 ff.).

18) Vgl. außer den in Anm. 17 angeführten Aufsätzen Rundstein, Archiv für Rechts- und Wirtschaftsphilosophie, IV, Heft 2 (in dem Aufsatz: „Streik, Aussperrung und Tarifverträge"). In der Praxis ist eine einheitliche Stellungnahme nicht vorhanden. Während eine absolute Friedenspflicht das tarifliche Einigungsamt für das Baugewerbe in München annimmt (SP. XVIII, 1059; dazu Geßler GKG. XV, 3 ff.), scheint das Zentralschiedsgericht für das Baugewerbe Gegenmaßregeln zuzulassen, wenn ein im Tarifvertrag nicht vorgesehener Arbeitsnachweis errichtet wird (EA. Heft 1 S. 8 unter V 5 a; vgl. dazu aber a. a. O. S. 9 unter b). Das Tarifamt der deutschen Buchdrucker hat sich auf den Standpunkt der absoluten Friedenspflicht gestellt, jedenfalls insoweit Generalstreik in Frage kommt (SP. XVIII, 1320). Die Judikatur scheint die absolute Friedenspflicht nicht anzunehmen. Nach einem Bericht in der SP. XX, 845 hat das Landgericht Berlin die Klage eines Schlossermeisters wegen tarifwidriger Arbeitsniederlegung ab-

gewiesen. Der Arbeitgeber hatte Abzüge für die Nichtleistung von Überstunden gemacht. Der Tarifvertrag enthielt keine Bestimmung über Überstunden. Die Arbeiter streikten. Der Meister führte aus, daß, wenn ein Tarifvertrag bestehe, überhaupt nicht gestreikt werden dürfe. Die Beklagten erwiderten, daß dann überhaupt keine Tarifverträge mehr abgeschlossen werden könnten, wenn solche Konsequenzen gezogen würden. Vgl. noch das Urteil des Gewerbegerichts Hannover (GKG. XIV, 174). — Übrigens ist der Begriff des Friedensbruches noch nicht ganz geklärt. Doch steht wohl folgendes fest: Korporatives Niederlegen der Arbeit sowie die Aussperrung der Arbeiter verstößt gegen den Geist des Tarifvertrages und ist unzulässig (EA. Heft 1 S. 7 unter III 1; SP. XVIII, 875 und a. a. O. 1107). Die Leistung passiven Widerstandes steht mit den Grundsätzen des Tarifs ebenso in Widerspruch wie eine gemeinsame Arbeitseinstellung (Beschluß der permanenten Kommission des Hilfsarbeitertarifes im Buchdruckergewerbe, SP. XIX, 275). Dagegen ist eine Arbeitsniederlegung, welche erfolgt, weil die Arbeitsverträge vom Arbeitgeber vertragswidrig erfüllt werden, kein Tarifbruch, sondern eine nach dem Arbeitsvertrag zulässige Zurückbehaltung der Arbeitsleistung (vgl. die Entsch. des Zentralschiedsgerichts für das deutsche Baugewerbe in EA. Heft 1 S. 16 und 17 unter 4).

19) Vgl. dazu die Worte des Abgeordneten Junck in den Reichstagsverhandlungen 1908 (Stenographische Berichte des Reichstages Bd. 230, S. 3375): „Es kann ja wohl davon keine Rede sein, daß nur der eine Partner des Tarifvertrages, wenn er ein rechtsfähiger Verein ist, ohne weiteres die volle Haftung für jeden Bruch des Tarifvertrages gegenüber dem anderen tragen soll, die volle Haftung etwa auch für außerordentlichen indirekten Schaden. Eine derartige Inanspruchnahme des Vermögens der Berufsvereine würde gegenüber ihren sonstigen humanitären Aufgaben, die auch auf das Vermögen angewiesen sind, ganz ausgeschlossen sein, unter Umständen grausam sein." Mit diesen Worten wird ein anderer wichtiger Gesichtspunkt für die Beschränkung der Haftung in aller Schärfe hervorgehoben: die Festlegung des Vermögens der Berufsvereine für viele humanitäre außertarifliche Zwecke.

20) Man erinnere sich, daß z. B. der Streit im Holzgewerbe, welcher durch das Urteil des Reichsgerichts vom 20. Januar 1910 endgültig erledigt wurde, durch die Maifeier der Holzarbeiter im Jahre 1906 veranlaßt war.

21) Natürlich fehlen denn auch die berühmten Kompetenzstreitigkeiten nicht, ob für die in Frage kommende Klage das Sondergericht oder das ordentliche Gericht zuständig ist (vgl. die Entsch. in EA. Heft 5, 133, 134).

22) Worte August Bringmann's (zitiert nach Leipart a. a. O. S. 31).

23) Vgl. die Rede Naumann's in der Reichstagssitzung vom 11. April 1907 (Stenographische Berichte Bd. 227, S. 682).

24) Verhandlungen des 29. Deutschen Juristentages in Karlsruhe 1908. Gutachten: II, S. 201—340 (von Schulz); III, S. 187—252 (Dr. Zimmermann); IV, S. 3—82 (Professor Dr. Kobatsch); IV, S. 83—198 (Dr. Ettinger). Referate: V, S. 20 ff. (Dr. Junck); V, S. 46 ff. (Dr. Köppe). Den Wortlaut des Beschlusses siehe in „Der deutsche Juristentag, Sein Werden und Wirken", S. 164.

25) Vgl. den Bericht über die Verhandlungen in GKG. XVI, S. 25 ff., insbesondere S. 120 ff. Dort sind auch die Thesen des Verfassers dieser Schrift über die Art der gesetzlichen Regelung des Tarifvertrages abgedruckt.

Zu III.

1) Für ihre allgemeine Anwendung spricht sich insbesondere Röhr aus in „Recht und Pflicht im Tarifvertrag" (Zentralbl. der christlichen Gewerkschaften Deutschlands XII, 281). Bekanntlich hat die Gesellschaft für Soziale Reform eine Vorlage für Arbeitstarifverträge entworfen (abgedruckt in SP. XVII, 26).

2) Die Rechtsfrage kann hier im einzelnen theoretisch nicht untersucht werden. Ich verweise auf die Ausführungen von Endemann, Lehrbuch des bürgerlichen Rechtes, 6. Aufl., I. Bd., S. 351; Enneccerus, Lehrbuch des bürgerlichen Rechtes, 4. u. 5. Aufl., S. 442; Lenel in Jhering's Jahrbüchern Bd. 36, S. 38; dazu die Entsch. des RG. in Zivils. Bd. 3, S. 186 ff., und des Reichsoberhandelsgerichts, Bd. 23, S. 324 ff.; dazu noch: Entsch. des RG. in der Juristischen Wochenschrift 1906, S. 134 unter Nr. 4, und Rechtsprechung des OLG. Bd. XII, S. 280.

3) Vgl. die Opposition der Bauarbeiterverbände gegen den Versuch des Bauarbeitgeberverbandes, die Haftung für Tarifbrüche vertragsmäßig zu regulieren und die Haftung der Gewerkschaften für Handlungen der Mitglieder vertragsmäßig einzuführen. Siehe: „Der Zimmerer", 25. Jahrg. Nr. 16. Die Überschrift des Artikels, welcher die beiden Rechtsgutachten von Baum und Löwenfeld für diese Regelung einleitet, lautet bezeichnenderweise: „Der Reichstarifvertrag im Baugewerbe, eine Handhabe, die Gewerkschaftskasse zu plündern."

4) In diesem Zusammenhange ist noch auf eine Tendenz hinzuweisen, die bereits in Tarifverträgen zum Ausdruck gekommen ist. Diese Tendenz ist darauf gerichtet, die Tarifverträge vertragsmäßig dem Recht überhaupt zu entziehen, und zwar durch Ausschluß des Rechtsweges und durch die Beredung, vermögensrechtliche Ansprüche dürften die Parteien gegeneinander nicht geltend machen, eine Tendenz, die unterstützt wird durch die Entscheidung eines Tarifschiedsgerichtes in EA. Heft 7, S. 196, 197, sub II, wonach tarifliche Schiedsgerichte abweichend vom objektiven Recht sollten entscheiden dürfen. Damit wäre auf schönstem Wege eine Autonomie des Tarifvertrages erreicht, ohne daß die Rechtsprechung in dieser Autonomie an die Mängel des geltenden Rechtes gebunden wäre.

Das geltende Recht zerstört den Traum einer solchen wahrhaft frei-rechtlichen Entwicklung. Denn: Die Abrede, wonach der Rechtsweg ausgeschlossen sein soll, ist ungültig (Entsch. des Reichsoberhandelsgerichts, Bd. 21, S. 86). Der Ausschluß der Geltendmachung vermögensrechtlicher Ansprüche benimmt dem Vertrag überhaupt die Rechtsnatur, was praktisch insbesondere bedeuten würde, daß die Gewerbegerichte bei Streitigkeiten aus den Arbeitsverträgen auf den Tarifvertrag nicht Rücksicht nehmen dürften (weitere Bedenken bei Wölbling, Deutsche Juristenzeitung 1911, S. 852 bis 855). Was aber jene Schiedsrichterfreiheit anlangt, so darf nicht vergessen werden, daß Schiedssprüche unter Umständen der Nachprüfung durch die ordentlichen Gerichte unterworfen sind. So hat ja auch das Kammergerichtsurteil, von dem wir im Text mehrfach sprechen, einen tariflichen Schiedsspruch für unzulässig erklärt.

5) In der Festgabe der Bonner Juristischen Fakultät für Paul Krüger, Berlin 1911, „Einiges zur Gestaltung des Tarifvertrages“, S. 181.

Anlage.

Gesetze und Gesetzentwürfe zum Tarifvertrag.

A. Gesetze:

I. Österreich.

1. Gesetz vom 5. Februar 1907, § 114 b (GKG. XV, S. 382).

2. Gesetz vom 10. Januar 1910 (Handlungsgehilfengesetz, § 6; GKG. XV, S. 382).

II. Schweiz.

Schweizerisches Obligationenrecht vom 30. Juni 1911, § 322, § 323.

III. Niederlande.

Art. 1637 n des BGB. (GKG. XV, S. 391).

B. Gesetzentwürfe:

I. Deutschland.

1. Wölbling, Entwurf eines Gesetzes über Tarifverträge (Archiv für Sozialwissenschaft und Sozialpolitik, Bd. 29, S. 892 ff.).

2. Rosenthal, Die gesetzliche Regelung des Tarifvertrages, Tübingen, 1908.

3. Robert Schmidt, Entwurf eines Gesetzes, betr. Reichsarbeitsamt, Gewerbeämter und Arbeiterkammern (Sozialistische Monatshefte 1908, S. 499).

II. Frankreich.

1. Vorentwurf der Gesellschaft für legislative Studien (GKG. XV, 396).

2. Regierungsentwurf (a. a. O. S. 396; dazu Thomas im Korrespondenzblatt der Generalkommission der Gewerkschaften Deutschlands, Nr. 34, 23. Jahrg., S. 518. Danach ist der Entwurf kürzlich von der Kammer angenommen worden und soll nächstens dem Senate unterbreitet werden).

III. Italien.

Entwurf des oberen Arbeitsrats, 1907 (GKG. XV, S. 404).

IV. Schweden.

Regierungsentwurf (Korrespondenzblatt der Generalkommission der Gewerkschaften Deutschlands XX, Nr. 15, S. 230, 231).

V. Schweiz.

1. Gesetzentwurf des Schweizerischen Arbeiterbundes zu einem Bundesgesetz, betr. den Arbeiterschutz in industriellen Betrieben, Art. 14 ff. (Sinzheimer, Korporativer Arbeitsnormenvertrag II S. 323).
2. Entwurf Sulzer-Lotmar, ausgearbeitet im Auftrage des Zentralkomitees des Schweizerischen Grütlivereins (Sinzheimer a. a. O. I S. 115).
3. Entwurf der sozialdemokratischen Partei (SP. XVIII, S. 548).

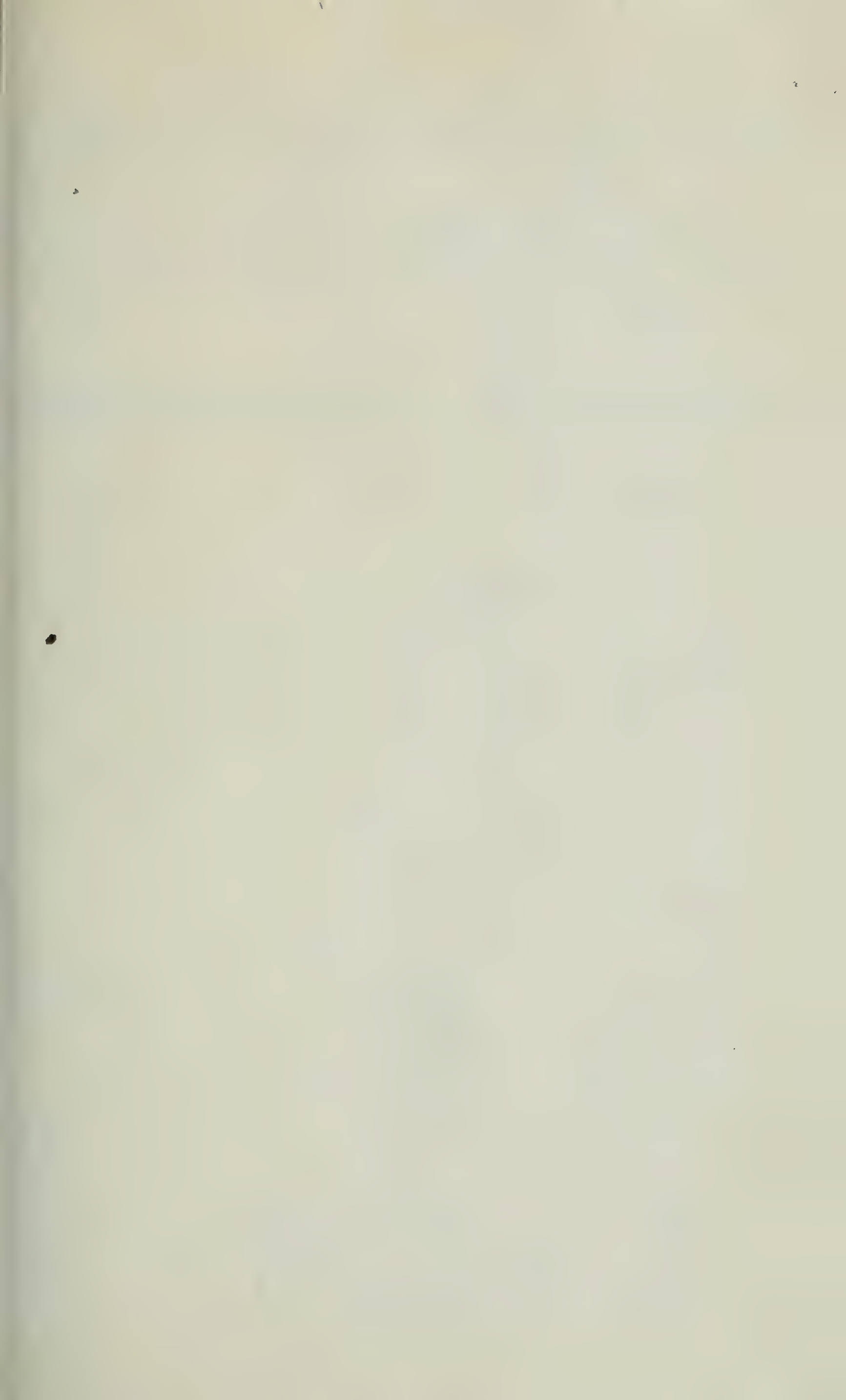
VI. Ungarn.

Entwurf für ein ungarisches Gewerbe- und Arbeiterschutzgesetz, §§ 705 bis 717 (GKG. XV, S. 388).

VII. Belgien.

Vorentwurf des Unterausschusses des obersten Arbeitsrates in Belgien, gebilligt vom obersten Arbeitsbeirat (SP. XX, S. 1459).

G. Pätz'sche Buchdr. Lippert & Co. G. m. b. H., Naumburg a. d. S.





Schriften der Gesellschaft für Soziale Reform
Herausgegeben von dem Vorstande
Heft 45/46. (5. Band, Heft 4/5)

Tarifvertragsrecht — Einigungswesen

Verhandlungen der Gesellschaft für Soziale Reform

6. Hauptversammlung zu Düsseldorf 1913



Jena
Verlag von Gustav Fischer
1914

Inhaltsverzeichnis.

6. Hauptversammlung der Gesellschaft für Soziale Reform.

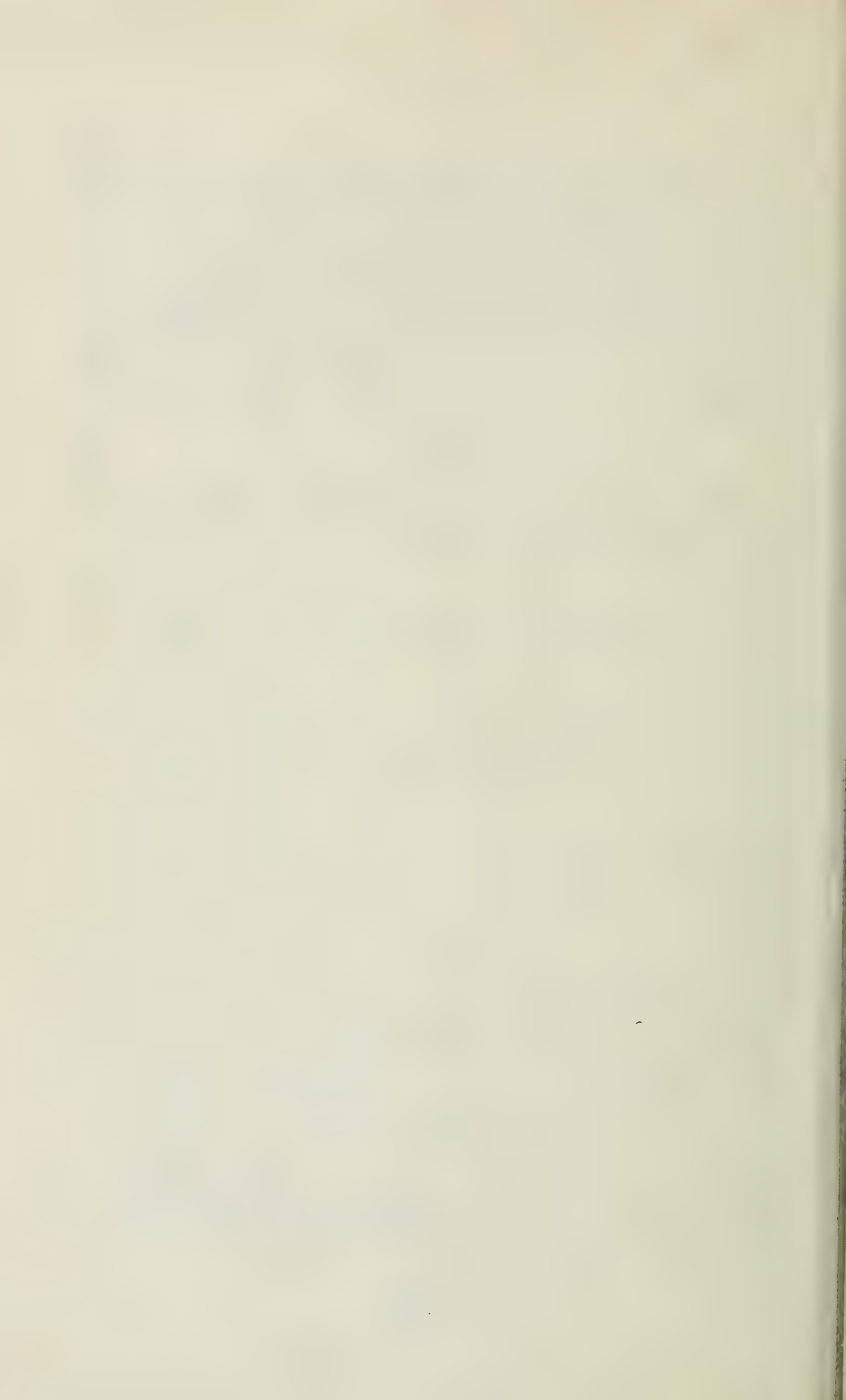
I. Tag.

(Freitag, den 21. November 1913, vormittags 9 Uhr.)

1*

II. Tag.

(Sonnabend, den 22. November 1913, vormittags 9½ Uhr.)



I. Tag.

(Freitag, den 21. November 1913, vormittags 9 Uhr.)

Begrüßung.

Staatsminister Dr. Freiherr v. Berlepsch, Vorsitzender: Im Namen des Vorstandes und Ausschusses der Gesellschaft für Soziale Reform heiße ich Sie, verehrte Anwesende, alle zu unserer bevorstehenden Tagung herzlich willkommen. Meine Freude über so zahlreiche Beteiligung, die sich bereits gestern Abend kundgegeben hatte, ist groß, und doch muß ich einem schmerzlichen Gefühl Ausdruck geben über das Fehlen eines Mannes, der bisher bei unseren Verhandlungen noch nie gefehlt hat. Herr Professor Dr. Francke, unser verehrter Generalsekretär, ist durch schweres Leid zu Hause festgehalten; er hat vor wenigen Tagen seine Gattin verloren, die ihm eine treue Begleiterin nicht nur durch sein häusliches Leben, sondern auch durch seine Arbeit für die Gesellschaft für Soziale Reform gewesen ist. Ich bin überzeugt, daß Sie mit mir die innigste Teilnahme an seinem Schicksal empfinden und den Grund seiner Abwesenheit aufs lebhafteste beklagen. Ich bitte um die Erlaubnis, im Namen der Gesellschaft für Soziale Reform diesen Gefühlen Ausdruck zu geben und ihm ein Telegramm zu senden, das ich mir gestattet habe in folgenden Worten zu entwerfen:

„Die sechste Hauptversammlung der Gesellschaft für Soziale Reform sendet ihrem verdienten Generalsekretär den Ausdruck ihrer aufrichtigsten Teilnahme an dem schmerzlichen Verlust, der das Glück seines häuslichen Lebens zerstört hat. Sie hegt den lebhaften Wunsch, daß er Trost und Kraft zu weiterer Arbeit für die Gesellschaft finden möge in dem Danke und dem Vertrauen, das alle Mitglieder ihm entgegenbringen.“

Ich darf wohl annehmen, daß die Mitglieder der Gesellschaft für Soziale Reform hiermit einverstanden sind.

Gelegentlich unserer letzten Hauptversammlung haben wir die Frage der jugendlichen Arbeiter behandelt. Diejenigen unter uns, die bei diesen Verhandlungen zugegen waren, werden sich erinnern, wie gründlich die Lebensverhältnisse der jugendlichen Arbeiter in Deutschland im Referat und in der Diskussion bebehandelt, wie lebhaft die Gefahren geschildert worden sind, die sich für unsere Jugend in physischer und moralischer Beziehung finden und welch starkes Interesse für die gesamte Nation vorliegt, hier die bessernde Hand anzulegen, um unsere Jugend zu dem zu machen, was wir alle von ihr hoffen und wünschen, zu einem kraftvollen und treuen Bestandteil unserer deutschen Nation.

Wir äußerten am Schlusse unserer Verhandlungen den Wunsch, daß ein Antrag der Internationalen Vereinigung für gesetzlichen Arbeiterschutz an die Regierungen der industriellen Länder Annahme finden würde, ein Antrag, der dahin ging, daß eine Regierungskonferenz berufen werden möchte, um über diese Fragen, nicht nur den Maximalarbeitstag der Jugendlichen, sondern auch über den Maximalarbeitstag der Frauen und das Verbot der Nachtarbeit für Jugendliche einen internationalen Vertrag zu schließen. Diese unsere Hoffnung ist insofern in Erfüllung gegangen, als inzwischen eine offizielle Konferenz von Regierungsvertretern in Bern getagt hat, die als eine technische Komission bezeichnet wird, als Vorläuferin einer diplomatischen Konferenz, die wahrscheinlich im Herbste nächsten Jahres berufen sein wird, die in der technischen Kommission gefaßten Beschlüsse zu redigieren, zu einem internationalen Vertrage auszugestalten. So würde ein Vorgang erneuert werden, der bei anderen Gelegenheiten uns bereits Freude und Genugtuung bereitete. Sie wissen, daß lediglich auf Antrag der Internationalen Vereinigung für gesetzlichen Arbeiterschutz bereits zwei internationale Verträge zustande gekommen sind, nämlich ein Abkommen über das Verbot der Verwendung des weißen Phosphors und ein Abkommen über das gesetzlich einzuführende Verbot der Nachtarbeit der Frauen.

Die nunmehr gefaßten Beschlüsse der letzten technischen Kommission haben uns aber leider auch eine arge Enttäuschung gebracht. Wir hatten den lebhaften Wunsch in der Internationalen Vereinigung und natürlich auch in ihrer deutschen Sektion, der Gesellschaft für Soziale Reform, daß das Schutzalter unserer jugendlichen Arbeiter vom 16. auf das 18. Lebensjahr heraufgesetzt werden würde. Wir sind zu lange mit der Sozialpolitik beschäftigt, um nicht zu wissen, daß unsere Wünsche nicht immer volle Berücksichtigung finden, daß wir uns in Geduld zu fassen haben und selbst mit langen Übergangszeiten zufrieden sein müssen. Leider ist auch diese lange Übergangszeit nicht angewendet worden, um unseren Wunsch zu erfüllen, sondern in der internationalen Konferenz hat man es für richtig gehalten, den Abschluß des Vertrages wesentlich zu beschränken auf die Frage des Maximalarbeitstages für Frauen und des Gebotes der Nachtruhe der Jugendlichen, nicht aber auf eine Ausdehnung des Schutzalters. Für Deutschland selbst ist trotzdem dieses Abkommen nicht ohne Bedeutung. Wir haben die durch unsern Antrag erstrebte Stimmung für den zehnstündigen Maximalarbeitstag gefördert. Deutschland hat den zehnstündigen Maximalarbeitstag für die Arbeiterin und das Verbot der Nachtarbeit der Frauen. Es gibt eine Reihe von industriell entwickelten Staaten, die mit uns auf dem Weltmarkte konkurrieren, die weit hinter diesen Bestimmungen zurückstehen. Und durch diese Abkommen wird, wenn auch mit einer langen Übergangsfrist, erreicht, daß die zurückstehenden Staaten der deutschen Gesetzgebung in der Beziehung gleichkommen werden. Es wird dadurch eine Basis gewonnen, die uns neue Hoffnung dafür gibt, daß die Gesetzgebung sich doch einmal entschließen wird, die so notwendige Erhöhung des Schutzalters der jugendlichen Arbeiter herbeizuführen.

Ein anderer Vorteil ist noch durch dieses Abkommen erreicht worden, nämlich eine Einschränkung und Befristung der Ausnahmen, die bisher die Bestimmungen über den Schutz der jugendlichen Arbeiter durchbrechen konnten.

Das sind die Vorteile, die wir durch dieses internationale Ab-

kommen erreicht haben; darin liegt die Erfüllung eines Teiles unserer Wünsche, und wir müssen uns in Geduld fassen, aber nicht nachlassen in der Hoffnung und in dem Streben, das zu erreichen, was wir für die Gesundung unserer Jugend in sittlicher und körperlicher Beziehung für unbedingt notwendig halten, eine Heraufsetzung des Schutzalters vom 16. auf das 18. Lebensjahr. Selbst wenn uns zunächst nur das 17. konzediert würde, würden wir darin schon einen großen Fortschritt sehen müssen. Aber der Schutz der jugendlichen Leute in einem Lebensalter, in dem sie sich in vollster körperlicher und geistiger Entwicklung befinden, in einer Zeit, in der es so außerordentlich wichtig ist, daß erziehende Elemente, sei es die Kirche, sei es die Schule, sei es Vereinstätigkeit und anderes, auf die Jugend kräftigend einwirken, ist unbedingt notwendig. Sie dürfen nicht wie Erwachsene 11, 12 Stunden der Arbeit täglich in der Fabrik verbringen, da so die Möglichkeit abgeschnitten wird, ihnen diejenige Erziehung zuteil werden zu lassen, die wir im Interesse eines gesunden Staatswesens wünschen müssen. Heutzutage ist ja die Jugendpflege und Jugenderziehung in aller Leute Mund; wir möchten, daß sie sich auch auf diesem Gebiet praktisch und nicht nur mit Worten betätige.

Meine Damen und Herren! Wir empfangen hier eine Lehre: in sozialpolitischen Fragen ist Geduld eine der wichtigsten Eigenschaften, die der haben muß, der zu seinem Ziele kommen will, und diese Geduld werden wir auch anwenden müssen auf die Themata, die wir heute und morgen zur Verhandlung auf unserer Hauptversammlung gestellt haben. Im Februar vorigen Jahres war es wohl, da faßte Ihr Ausschuß den Beschluß, sich mit den Fragen des Arbeitsrechtes zu befassen in der Überzeugung, daß das Endziel der Gesellschaft für Soziale Reform — nämlich das Endziel, die großen Massen der Lohnarbeiter und der Angestellten an rechter Stelle und gerecht und billigen Forderungen entsprechend in den staatlichen und sozialen Organismus einzugliedern — nur erreicht werden kann, wenn auch das Recht der Arbeit so ausgestaltet werde, daß der Mensch und Staatsbürger im Arbeiter

zu seinem Rechte kommt. Wir waren der Meinung, daß das bestehende Recht der Arbeiter dazu nicht genügt, daß man bisher der Frage in den rechtlichen Gestaltungen unserer Gesetze nicht genügend Aufmerksamkeit geschenkt hat, daß der Arbeiter unzertrennlich von seiner Leistung, von der Ware ist, die er zum Markte bringt, daß es sich hier um eine besondere Art von Ware handelt, von Ware, die Mensch ist und zu gleicher Zeit den Gesetzen der materiellen Ware unterliegt, den Gesetzen des Angebots und der Nachfrage. Daß hier diese besonderen Verhältnisse der Arbeiter zum Wohl des Staatsganzen zu beachten sind, das darf unserer Meinung nach nicht außer acht gelassen werden. Und deshalb haben wir es für wichtig gehalten, diese große, schwierige Aufgabe in die Hand zu nehmen. Schwierig sind diese Fragen auch deshalb, weil heute das Recht, das die Lohnarbeiter und die Angestellten betrifft, zersplittert ist in einer ungeheuren Reihe von Einzelbestimmungen in verschiedenen Gesetzen, man kann beinahe sagen, sich ausgestaltet hat wie eine Gelegenheitsgesetzgebung, nicht nach einem System, nicht zusammengefügt. Man hat Mühe, sich zurechtzufinden in der Menge der zerstreut liegenden Bestimmungen, die ein so wichtiges Verhältnis wie das zwischen Unternehmer und Arbeiter und Angestellten regeln. Der Ausschuß hat deshalb den Entschluß gefaßt, auf doppeltem Wege vorzugehen: zunächst eine Klarlegung und Sammlung aller der Bestimmungen, die das Arbeitsrecht betreffen, vorzunehmen, womöglich auch eine derartige Klärung und Sammlung für die Bestimmungen, die die fortgeschrittenen Staaten Europas in dieser Beziehung erlassen haben; zweitens wollte er, da namentlich die erste Arbeit sehr lange Zeit in Anspruch nehmen wird, gewisse hauptsächliche Rechtsfragen des Arbeitstarifvertrages vorausnehmen und zur Verhandlung stellen, ebenso auch die Frage des Ausbaues des Einigungswesens. So ist es gekommen, daß wir für diese Tagung zwei wichtige Fragen des Arbeitstarifvertrages auf die Tagesordnung gesetzt haben, die Frage der Haftung und der Abdingbarkeit oder Unabdingbarkeit der Tarifverträge sowie das Einigungs- und Schiedswesen, wie es bisher in der Praxis be-

standen hat und wo und in welcher Weise es etwa zu reformieren ist. Wir sind uns bewußt, daß namentlich zur Erfüllung der ganzen Aufgabe, von der ich gesprochen habe, lange Zeit und das Zusammenwirken vieler Kräfte notwendig sein wird. Wir haben bereits, und werden dies fortsetzen, mit denjenigen Vereinen und Korporationen Fühlung genommen, die hier ganz besonders berufen sind, mitzusprechen, insbesondere dem deutschen Juristentag und dem Verbande der Kaufmanns- und Gewerbegerichte, die in der Theorie und Praxis uns unentbehrliche Mitstreiter scheinen zur Lösung dieser großen und außerordentlich schwierigen Aufgabe.

Wir sind uns bewußt, daß hier bei der Behandlung dieser Frage nichts schädlicher wäre als Übereilung und Überstürzung. Wir müssen Schritt für Schritt mit der größten Sorgfalt und Vorsicht diese Dinge behandeln und vor allen Dingen damit beginnen, Aufklärung zu schaffen, nicht nur über den tatsächlichen Rechtszustand, sondern auch über die Stimmung, die in unseren Kreisen diesen Fragen gegenüber besteht. Wir haben es wohl erfaßt und bemerkt, daß diese beiden Fragen, der Haftung und der Abdingbarkeit, sehr verschieden beurteilt werden, auch in den uns nahestehenden Kreisen der Arbeiterorganisationen. Es erschien uns deshalb von ganz besonderer Wichtigkeit, hier in unseren Versammlungen eine freie und tunlichst eingehende Behandlung dieser Fragen herbeizuführen, zunächst ein erschöpfendes Referat über diese beiden Punkte zu erstatten und Sie dann einzuladen, an der Diskussion darüber in möglichst ausgiebiger Weise teilzunehmen, so daß Ihr Ausschuß nicht darüber im Zweifel gelassen wird, welche Stimmungen in unserer Mitte existieren und welchen Weg er einzuschlagen hat, um seiner Absicht förderlich zu sein und zugleich den Stimmungen Rechnung zu tragen, die sich in unserer Mitte geltend machen. Und so bitte ich Sie, verehrte Anwesende, daß Sie Ihren Vorstand und Ausschuß in seiner Absicht freundlichst unterstützen und uns in der folgenden Diskussion des heutigen und des morgenden Tages die Wege weisen, die wir weiter in dieser wichtigen Frage zu gehen haben.

Nun darf ich bemerken, daß wir die Ehre haben, eine Reihe

von Vertretern von Behörden in unserer Mitte zu sehen, denen ich herzlichst für ihr Erscheinen danke und die ich in unserer Mitte ganz besonders willkommen heiße. In Vertretung des Herrn Reichskanzlers und des Staatssekretärs des Innern ist Herr Geheimrat Siefart bei uns erschienen; Herr Landeshauptmann Dr. v. Renvers gibt uns die Ehre, bei uns zu sein; zur Vertretung des badischen Ministeriums ist Herr Geheimrat Bittmann, ein langbewährtes Mitglied, in unserer Mitte erschienen; die Stadt Düsseldorf ist vertreten durch ihren verehrten Herrn Oberbürgermeister, der Herr Regierungspräsident hat Herrn Regierungs- und Gewerberat Simon beauftragt, ihn hier zu vertreten, der Verein für Sozialpolitik hat sich durch Herrn Professor Eckart hier vertreten lassen. Eine Reihe von anderen Korporationen, Handwerkskammern, Vereinen usw., die noch hier vertreten sind, bitte ich um Entschuldigung, wenn ich nicht alle aufführen kann. Nur eine will ich noch erwähnen, nämlich die Internationale Vereinigung für Arbeiterschutz, die so freundlich war, Herrn Professor Bauer in unsere Mitte zu schicken und damit den innigen Zusammenhang zu dokumentieren, in dem die deutsche Sektion der Internationalen Vereinigung mit dem Zentralkomitee steht.

Ich darf jetzt Herrn Geheimrat Siefart auf seinen Wunsch das Wort zu einer Begrüßung geben.

Geheimrat Siefart: Meine sehr geehrten Damen und Herren! Mir ist der Auftrag geworden, im Namen des Herrn Reichskanzlers und des Herrn Staatssekretärs des Innern, meines Herrn Chefs, Sie zu begrüßen und Ihnen die besten Wünsche der Reichsleitung für eine glückliche und erfolgreiche Tagung zu überbringen. Indem ich mich dieser Aufgabe entledige, darf ich verbindlichsten Dank sagen für die freundlichen Begrüßungsworte, die Eure Exzellenz die Güte hatten, an mich als Vertreter der Reichsregierung soeben zu richten.

Mein Herr Chef ist gern dem Wunsche nachgekommen, einen Vertreter zu diesen Verhandlungen zu entsenden, bringt er doch

Ihren Verhandlungen lebhaftes Interesse entgegen. Schon in diesem Jahre hat, das wird den Herren bekannt sein, der Herr Staatssekretär der Innern im Reichstage ausgeführt, die Sozialpolitik ist ein Komplex von Problemen, der aus der gewaltigen wirtschaftlichen Umgestaltung der Verhältnisse in unserem Vaterland herausgewachsen ist, und er hat hinzugefügt: Die Lösung dieser Probleme ist und bleibt die wichtigste Aufgabe unserer Zeit, sie ist eine sittliche Pflicht des Reiches und des Staates. Aber, meine Herren, auch darauf hat der Herr Staatssekretär bei anderer Gelegenheit im Reichstage hingewiesen, und das hat der verehrte Herr Vorsitzende eben auch schon des näheren dargelegt, diese Lösung kann nicht von heute auf morgen gefunden werden. Es bedarf dazu noch mannigfacher Klärung, vielfach einer weiteren Entwicklung der Verhältnisse. Der gesamte umfangreiche Stoff muß sorgsam durchdrungen werden, und es sind viele Fragen nach den verschiedensten Richtungen hin zu prüfen. Sie, meine Herren, die Sie die soziale Reform auf ihre Fahne geschrieben haben, wollen den Boden bereiten helfen, diese Lösung zu finden, und Sie haben einige ganz besonders bedeutsame, aber auch besonders schwierige Probleme aus diesem Gebiete auf Ihre Tagesordnung für die diesmalige Hauptversammlung gesetzt. Das ist außerordentlich dankenswert, denn eine solche Tagung, bei der sich gründliche wissenschaftliche Vorarbeit mit freier Aussprache in Rede und Gegenrede vereinigen, bei der Juristen und Nationalökonomen, Männer der Wissenschaft und der praktischen Erfahrung zum Worte gelangen, erscheint ganz besonders geeignet, die Klärung zu fördern und die Wege für eine glückliche Lösung, für brauchbare Ergebnisse bereiten zu helfen.

Der Regierung und vielleicht den gesetzgebenden Körperschaften erwächst dann die schwierige, aber auch hohe Aufgabe: Prüfet alles und behaltet das Beste! Mögen die gegenwärtigeu Verhandlungen in diesem Sinne fruchtbringend wirken! (Beifall.)

Oberbürgermeister Dr. Oehler: Meine sehr verehrten Damen und Herren! Die Gesellschaft für Soziale Reform hat ihre dies-

jährige 6. Hauptversammlung nach Düsseldorf verlegt, nicht allein, wie ich glaube, weil unsere Kunst- und Gartenstadt sich des besonderen Vorzugs erfreut, häufig und gern von Kongressen aufgesucht zu werden, sondern mehr noch, weil unsere Stadt eine der reichsten gewerblicher und industrieller Arbeit ist. Die erfreuliche Entwicklung unseres Gemeinwesens beruht im wesentlichen darauf, daß hier in unserer Stadt ein gutes Stück deutscher Arbeit geleistet wird, daß die Stadt Düsseldorf der Sitz hervorragender Verbände, Organisationen aus Industrie und Gewerbe ist und daß wir von jeher die regsten Beziehungen zu der rheinisch-westfälischen Industrie gehegt haben und noch weiter hegen. Darum brauche ich hier nicht zu versichern, daß wir in Düsseldorf den Verhandlungen der Gesellschaft für Soziale Reform das regste Interesse und die vollste Aufmerksamkeit entgegenbringen. Sie haben auf die Tagesordnung Ihrer diesjährigen Hauptversammlung zwei überaus wichtige, schwierige und bedeutsame Fragen des deutschen Arbeitslebens gesetzt: die rechtliche Ausgestaltung des Kollektivarbeitsvertrages und den Ausbau des gewerblichen Einigungswesens. Wir sehen, daß heute für einen großen Teil unserer deutschen Arbeiter der kollektive Arbeitsvertrag gilt, für hunderttausende Arbeiter, und doch, wenn der Arbeitstarifvertrag vor die Rechtswissenschaft gestellt wird — für die Rechtspflege ist er kaum mehr als ein großes Fragezeichen. Das ist ein unbefriedigender Zustand, und es muß gewünscht werden, daß auch der Arbeitstarifvertrag seine gleichberechtigte Stellung in der Rechtswissenschaft erhält.

Was das Einigungswesen betrifft, so müssen wir leider von Jahr zu Jahr die Erfahrung machen, daß wochen- und monatelang große Kapitalien, Kapitalien auch an Arbeitskraft, brach liegen in Arbeitskämpfen und daß hierbei außerordentliche Verluste für unsere Wirtschaftslage entstehen. So reich sind wir nicht, um uns auf die Dauer diese Verluste an nationaler Arbeit und Kapital gestatten zu können, und wir müssen dringend wünschen, daß Wege gefunden werden, um aus diesem Übelstande herauszukommen. So wünsche ich denn den Verhandlungen der Gesell-

schaft für Soziale Reform in Düsseldorf, daß sie dazu beitragen mögen, eine glückliche Lösung dieser wichtigen, schwierigen Frage herbeizuführen, eine Lösung, die auf der einen Seite den Arbeitern ihr Recht gibt, ihr Recht auf eine Feststellung angemessener Lohn- und Arbeitsbedingungen, auf der anderen Seite die Leistungsfähigkeit der deutschen Industrie, des deutschen Handwerks nicht beeinträchtigt. Denn es muß auch dafür gesorgt werden, daß unsere deutsche Industrie in dem großen Wettbewerb aller industriellen Staaten und Völker leistungsfähig bleibt; wenn sie in dem Wettbewerb zugrunde ginge, so würde das auch die größte Schädigung für die deutschen Arbeiter selbst sein. Ich rufe Ihnen daher herzliches Willkommen namens der Stadt Düsseldorf zu und richte dieses Willkommen ganz besonders an Ihren verehrten Vorsitzenden Exzellenz Freiherrn von Berlepsch, den wir Düsseldorfer noch gern unseren alten Regierungspräsidenten nennen und als solchen begrüßen. Er hat hier sechs Jahre hindurch eine reich gesegnete Wirksamkeit entfaltet, die sich heute noch in unverwischter Erinnerung befindet, und ich kann nur Eurer Exzellenz wünschen, daß es Eurer Exzellenz vergönnt sein möge, noch lange Jahre an der Spitze Ihres Vereins zu stehen. Nochmals herzlich willkommen! (Bravo!)

Regierungs- und Gewerberat Simon: Euer Exzellenz, meine sehr verehrten Damen und Herren! Der Herr Regierungspräsident Dr. Kruse, der zu seinem lebhaften Bedauern durch anderweite Dienstgeschäfte verhindert ist, persönlich hier zu sein, hat mich beauftragt, Sie in seinem Namen und im Namen der Königlichen Regierung auf das herzlichste willkommen zu heißen. Die bedeutsamen Fragen des Arbeitsrechts, die den Gegenstand Ihrer diesjährigen Verhandlungen bilden, nehmen im Regierungsbezirk Düsseldorf bei der Königlichen Regierung ganz besonderes Interesse in Anspruch, denn im Regierungsbezirk Düsseldorf mit seiner intensiven industriellen Entwicklung spielt die Frage des friedlichen Interessenausgleichs zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer naturgemäß eine ganz besonders wichtige Rolle, und ihre Lösung gehört zu den wichtigsten und vielleicht schwierigsten Aufgaben, die den

Behörden gestellt werden können. Alle Maßnahmen und Erörterungen, die zur Lösung dieser Frage beitragen können, finden daher bei der Regierung zweifellos von vornherein verständnisvolles Entgegenkommen und sachkundige Beurteilung. Für die Regierung in Düsseldorf kommt aber für die diesjährige Tagung noch ein gewissermaßen persönliches Moment in Betracht: kann sie doch in Ihrem hochverehrten Herrn Vorsitzenden, worauf soeben Herr Oberbürgermeister Dr. Oehler bereits hingewiesen hat, ihren früheren Chef begrüßen, von dem Herr Regierungspräsident Dr. Kruse in seiner Rede zur Einweihung des neuen Regierungsgebäudes in Düsseldorf, an der leider Seine Exzellenz nicht teilnehmen konnte, schon besonders hervorhob, daß er sich während seiner Düsseldorfer Tätigkeit als Regierungspräsident bereits als der Mann der sozialen Praxis erwiesen habe. Aus meiner Tätigkeit kann ich bestätigen, daß manche Anregungen und Anordnungen, die Seine Exzellenz als Regierungspräsident in Düsseldorf getroffen hat, auch heute noch lebendig und segensreich fortwirken. Seine Exzellenz bei dieser Gelegenheit und an dieser Stelle willkommen zu heißen, ist deshalb für die Regierung in Düsseldorf und ihren Vertreter eine ganz besondere Freude. Ihrer mühevollen Arbeit, der Sie sich unter seiner verständnisvollen und langbewährten Führung jetzt unterziehen wollen, wünscht die Königliche Regierung in Düsseldorf nach jeder Richtung hin den besten Erfolg. (Bravo!)

Vorsitzender Dr. Frhr. von Berlepsch: Im Namen der Gesellschaft für Soziale Reform darf ich den verehrten drei Herren, die uns so freundlich begrüßt haben, unseren herzlichen und aufrichtigen Dank aussprechen, ganz besonders auch dafür, daß sie schon vor Eröffnung unserer Verhandlungen in so eingehender Weise ihr lebhaftes Interesse und das Interesse der von ihnen vertretenen Behörden an den Gegenständen dargetan haben, die wir zu behandeln im Begriffe stehen. — Darf ich einen persönlichen Dank für die liebenswürdigen und schmeichelhaften Worte, die Sie an mich gerichtet haben, hinzufügen? Ich darf nur das

kurz wiederholen, was ich mir gestern auszusprechen erlaubte, daß die sechs Jahre, die ich in Düsseldorf verbracht habe, für mich die anregendste und liebste Erinnerung aus meiner ganzen Beamtenlaufbahn bilden. — Bevor wir in die Verhandlungen treten, bitte ich, Herrn Professor von Wiese einige geschäftliche Mitteilungen zu gestatten. — Geschieht.

Vorsitzender Dr. Frhr. von Berlepsch: Eine kurze geschäftliche Mitteilung habe ich noch zu machen. Für die morgige Sitzung steht nach der jetzigen Tagesordnung mein Vortrag über das Reichseinigungsamt an erster und der des Herrn Professors Zimmermann über neue Aufgaben des gewerblichen Einigungswesens an zweiter Stelle. Wir sind übereingekommen, die Rollen zu tauschen. Herr Professor Zimmermann wird also zuerst sprechen, und da das Reichseinigungsamt richtig und logisch zuletzt in der Ordnung der Besprechung der Frage zu stehen hat, werde ich als zweiter sprechen.

Nun darf ich Herrn Dr. Sinzheimer bitten, uns seinen Vortrag über die Rechtsfragen des Arbeitstarifvertrages und ihre gesetzliche Lösung zu halten.

Vortrag von Rechtsanwalt Dr. Sinzheimer.

Meine Damen und Herren! Das sozialpolitische Denken der letzten Zeit hat eine deutlich wahrnehmbare Wendung genommen. Der Streit um die Grundideen der Sozialpolitik, um die großen Ideale des Aufstiegs der unteren Klassen ist in dem Denken der beteiligten Kreise mehr oder weniger ausgekämpft. Dafür ist heute der Kampf und die Arbeit um die rechtliche Gestaltung, den Aufbau jener Gedanken in der sozialen Welt mit ihren vielen sich kreuzenden Interessen getreten. Und das ist ein Zeichen dafür, daß diese sozialpolitischen Ideen inzwischen der Wirklichkeit und der Verwirklichung nähergekommen sind, daß sie nichtmehr nur Fragen des Denkens, sondern Fragen unmittelbarer sozialer Schöpfung geworden sind. Manche Geister

fühlen sich dadurch abgestoßen und ziehen sich auf andere Ideengebiete zurück, neue Kräfte strömen aber wieder zu, die gerade durch das praktische Ziel angezogen werden.

Wir können diese Entwicklung vor allem auch in der Diskussion über den Arbeitstarifvertrag finden. Wenn wir zurück denken in die achtziger und neunziger Jahre des vorigen Jahrhunderts, wenn wir den Namen Brentano aussprechen, dann die verschiedenen Kämpfe in den sozial unabhängigen Bewegungen selbst betrachten, so sehen wir noch den lebhaften Streit um die Grundidee: Soll „individueller Arbeitsvertrag“ oder „kollektiver Arbeitsvertrag“ sein? Welches Prinzip soll gestützt, welches zurückgedrängt werden? Heute ist dieser Kampf mehr oder weniger im Denken geschlichtet, und wir wenden uns auch hier der Frage nach der rechtlichen Gestaltung, nach der unmittelbaren rechtlichen Verwirklichung der in dem Tarifvertrag lebenden Ideen zu, indem wir die sozialpolitische Diskussion über den Arbeitstarifvertrag als Gesetzgebungsfrage aufzufassen beginnen.

Als Gesetzgebungsfrage steht heute das Problem des Arbeitstarifvertrages vor uns. Sie ergibt sich daraus, daß wir auf der einen Seite ein beständiges Wachsen der Tarifentwicklung haben, eine immer größere Zahl von Arbeitgebern und Arbeitern, die diesen Tarifverträgen unterworfen sind, auf der anderen Seite aber wahrnehmen, daß diese Tarifentwicklung auf ein Recht stößt, welches ihrer Eigenart fremd ist, das deswegen geeignet ist, diese Entwicklung zu hemmen und zu gefährden. Denn der Gedanke, der auf dem Boden des Tarifvertrages lebt, ist ein sozialer Rechtsgedanke. Das geltende Recht aber ist getragen von einer individuellen Rechtsanschauung. Während der Tarifvertrag den Einzelwillen sozial binden und richten will, stellt das bestehende Recht gerade diesen Einzelwillen als absoluten Herrn voran und trifft im wesentlichen nur Vorsorge für die Rechtsverhältnisse der Einzelnen. Daraus entstehen notwendig Konflikte zwischen dem Tarifvertrag und seiner Rechtsordnung, wie ich dies im einzelnen in meiner Schrift „Brauchen wir ein Ar-

beitstarifgesetz", welche unsere Gesellschaft zur Vorbereitung der heutigen Erörterung herausgegeben hat, zu zeigen versucht habe.

Es ist nicht die Aufgabe der heutigen Tagung, nunmehr im einzelnen alle Fragen durchzusprechen, die sich aus dieser widerspruchsvollen Rechtslage ergeben. Um einen Fortschritt in der bisherigen Diskussion über die Tarifrechtsfrage zu erreichen, müssen wir uns bescheiden. Deswegen hat in weiser Voraussicht des praktischen Erfolges die „Gesellschaft für Soziale Reform" die Behandlung auf bestimmte Einzelfragen beschränkt. Es ist das zuerst die Frage nach dem Verhältnis der in dem Tarifvertrag ausgesprochenen Bestimmungen zu den einzelnen Arbeitsverträgen, die im Tarifbereich geschlossen werden, und sodann die wichtige Frage der Haftung für Tarifverletzungen. Beide Fragen ergeben sich aus den Grundbeziehungen des Arbeitstarifvertrages. Denn wenn wir den Arbeitstarifvertrag nach seinem Wesen betrachten, so ist er auf ein Doppeltes gerichtet. Einmal sollen alle Arbeitsverträge, die im Herrschaftsbereich des Tarifvertrages geschlossen werden, einheitlichen Arbeitsbedingungen unterworfen werden. Der Tarifvertrag soll ein „Lohngesetz" sein. Sodann soll durch den Arbeitstarifvertrag der Arbeitsfriede, soweit der Tarifvertrag ihn angibt, zwischen Arbeitgeber und Arbeiter festgesetzt werden. Es soll zugleich ein „Sühnevertrag" sein, der den bisherigen Streit ausschaltet. Aus diesen beiden Grundbeziehungen ergeben sich die beiden Fragen, die wir heute allein im Auge behalten wollen. Sie sind Grundfragen des Arbeitstarifrechts.

Was das Verhältnis zwischen Arbeitstarifvertrag und Arbeitsvertrag anlangt, so müssen wir zunächst die geltende Rechtslage betrachten. Wie verhält sich das geltende Recht zu der Frage, ob und wie die Bestimmungen des Tarifvertrages auf die Arbeitsverträge Einfluß haben, die unter dem Herrschaftsbereich der Tarifverträge geschlossen werden? Es ist eine wichtige Frage, man kann sagen: die Schicksalsfrage des Arbeitstarifvertrages. Denn wenn es möglich sein sollte, daß die Bestimmungen des Tarifvertrages beseitigt werden

könnten durch Einzelarbeitsverträge, die der Arbeitgeber mit seinem Arbeiter schließt, dann wäre der Tarifvertrag wertlos, ein Stück Papier, ein Friedensinstrument, das immer neue Kampfreizungen auslöst. Und doch steht das geltende Recht von seinem Willensdogma, seiner individualistischen Auffassung aus auf diesem Standpunkt der Abdingbarkeit der Tarifnorm durch die Arbeitsverträge. Wir können heute nicht mehr sagen, daß die Frage eine Streitfrage ist und daß die Rechtsprechung schon zum richtigen kommen wird. Die Rechtsprechung hat gesprochen. Sondergerichte und ordentliche Gerichte stehen heute zum größten Teil auf dem Standpunkt, daß das geltende Recht die Abdingbarkeit zulasse. Das geltende Recht sagt, wenn im Tarifvertrag bestimmte Tarifbestimmungen ausgesprochen worden sind, so sind sie zwischen seinen Kontrahenten verpflichtend, z. B. dem Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverband, sie sind aber nicht zwischen den Kontrahenten des Arbeitsvertrages verpflichtend, nämlich dem einzelnen Arbeitgeber und dem einzelnen Arbeiter. Der Tarifvertrag bestimmt die Rechtsbeziehungen zwischen den Tarifkontrahenten. Er bestimmt, daß ich etwas zu unterlassen habe, nämlich tarifwidrige Abreden zu treffen. Treffe ich sie aber doch als Arbeitgeber und Arbeiter im Arbeitsvertrag, so ist dieser Arbeitsvertrag gültig. Diese Folge ergibt sich notwendig aus dem Vertragsbegriffe des geltenden Rechts. Denn es ist individualistisch. Der Vertrag des geltenden Rechts läßt nur Rechtsbeziehungen zwischen seinen Kontrahenten — oder denjenigen, die ihnen gleichstehen wie im Vertrag zugunsten Dritter — nicht aber läßt er objektive Wirkungen zu, die auch solche Personen seinem Inhalt unterwerfen, die als Kontrahenten nicht beteiligt sind. Der Vertrag des geltenden Rechts ist ein Rechtsverhältnis, nicht eine Rechtsquelle. Es ist natürlich möglich, daß die Kontrahenten des Tarifvertrages, die durch die Abdingung betroffen werden, nun denjenigen, der diese Abdingung vorgenommen hat, haftbar für den tarifwidrigen Abschluß machen können. Aber nehmen wir einmal an, ein Arbeitgeber ist durch den Arbeitstarifvertrag verpflichtet, 4,50 Mark Lohn zu zahlen. Der Arbeitgeber macht

aber mit einem Arbeiter aus, nur 4 Mark zu geben. Der Arbeitnehmerverband hat dann einen Anspruch gegen den tarifbrüchigen Arbeitgeber, daß er diesen tarifwidrigen Arbeitsvertrag aufhebt, auch Schadenersatz leistet usw. Aber denken Sie sich diese Ansprüche in unserem heutigen ordentlichen Zivilprozesse geltend gemacht! Für diese Ansprüche steht nicht das Gewerbegericht offen, denn es sind keine Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis. Dann kommt vielleicht nach einem Jahr, wenn alle Instanzen gesprochen haben, das Urteil heraus, daß der Arbeitgeber verpflichtet ist, den Abschluß solcher tarifwidrigen Arbeitsvertäge zu unterlassen. Ob dann der Arbeiter, der in tarifwidrigem Arbeitsverhältnis beschäftigt worden ist, überhaupt noch bei dem Arbeitgeber in Arbeit steht? Der Arbeitnehmerverband kann aber auch Schadensersatz verlangen, so sagt man. Denken Sie darüber nach, wie der Arbeitnehmerverband solche Ansprüche geltend machen soll. Hier merken Sie schon, unser Rechtsschutzapparat versagt, wenn es sich um die Auseinandersetzung von Massenansprüchen handelt; da fällt der Zivilprozeß, auf den das geltende Recht die Tarifansprüche verweist, wie ein zerbrochenes Instrument unwirksam zu Boden. Wir werden darauf zurückkommen.

Aber nicht nur, daß das geltende Recht auf der Grundlage seiner individualistischen Veranlagung versagt, es kommt noch eine unerträgliche Unklarheit dazu. Wie heute die Dinge liegen, sind die Arbeiter organisiert und nicht organisiert und auch anders organisiert. Es kann also sein, daß etwa die freie Gewerkschaft oder die christliche Gewerkschaft einen Tarifvertrag mit dem Arbeitgeber abgeschlossen hat. Der Arbeitgeber läßt sich nun das Recht nicht nehmen, auch Nicht-Organisierte und Anders-Organisierte zu beschäftigen. Sie kennen die Kämpfe, die sich darum abgespielt haben, daß auch Nicht-Organisierte beschäftigt werden. Und nun entsteht die Frage: Muß der Arbeitgeber, wenn er mit der freien Gewerkschaft einen Tarifvertrag abgeschlossen hat, die Tarifbestimmungen auch anwenden in bezug auf den Abschluß von Arbeitsverträgen Nicht-Organisierter oder Anders-Organisierter? Das geltende Recht

ist ratlos. Denn es besteht keine gesetzliche Regelung des Arbeitstarifvertrags. Wir sind im Grunde angewiesen auf den einen Grundsatz: Verträge sind gültig, wenn sie nicht den guten Sitten oder einem gesetzlichen Verbot widerstreiten. Darum ist jene Frage ungeklärt. Eine Antwort ist dem Recht nicht zu entnehmen. Die Judikatur hat eine „herrschende Meinung" auch nicht ausgebildet. Die Literatur schwankt ebenfalls. Wie soll also die Frage geschlichtet werden? Durch die Macht, durch die Selbsthilfe. Mir scheint das keine glückliche Rechtsordnung zu sein, welche die Ergebnisse einer bestimmten Lebensgestaltung von den Zufälligkeiten und den Aufwendungen solcher Hilfsmittel abhängig macht.

Verehrte Anwesende! Das ist die geltende Rechtslage in der Frage des Verhältnisses zwischen Tarifnorm und Arbeitsvertrag. Sie widerspricht dem Tarifgedanken und leidet an einer gefährlichen Unbestimmtheit.

Jetzt verstehen Sie, daß diese Frage der Gesetzgebung nicht eine Lieblingsidee künstelnder oder ideologischer Juristen — es gibt auch ideologische Juristen — ist, sondern daß sie aus elementaren Rechtsbedürfnissen — fast jedes Gewerbegerichtsurteil verkündet uns das von Tag zu Tag von neuem — emporgestiegen ist, nicht als eine Frage, nunmehr erst den Tarifvertrag rechtlich zu regeln — der Tarifvertrag lebt schon im geltenden Recht — sondern als eine Frage, wie die Hemmung und Störung, die das geltende Recht bereitet, beseitigt werden kann.

Sie wissen bereits — ich nehme Bezug auf die Gutachtersammlung, die von Herrn Professor Zimmermann auf Grundlage der eingegangenen Antworten bearbeitet ist — daß die Frage, wie soll es dann werden? noch ungeklärt ist. Wir haben, wenn wir diese Sammlung heranziehen, nicht weniger als drei verschiedene Ansichten über die Beantwortung der an sich einfachen Frage, ob der Tarifvertrag den einzelnen Arbeitsverträgen vorgehen soll oder nicht. Diese Verschiedenheit der Ansichten muß uns um so mehr auffallen, als nicht nur Juristen, sondern vor allem auch die an der Lösung der Fragen unmittelbar Be-

teiligten sich darüber geäußert haben. Die eine Ansicht, es ist der Minderheitsbericht, durch das Gewerbegericht Breslau usw. vertreten, geht dahin, es solle beim geltenden Recht bleiben, die individuelle Vertragsfreiheit dürfe nicht beschränkt werden, das geltende Recht gebe immerhin Mittel an die Hand, um tarifwidrige Abreden zu hindern. Dieses Mittel sei die Klage des Tarifgegners auf Einhaltung des Tarifvertrags. Die zweite Ansicht erklärt, solche tarifwidrige Abreden seien als nichtig anzusehen, sie seien wider Treu und Glauben, es widerspreche den guten Sitten, wenn eine solche tarifwidrige Abmachung abgeschlossen würde. Sie wird u. a. von Herrn Gewerbegerichtsdirektor Prenner vertreten, und auch das Gutachten der christlichen Gewerkschaften spricht sich dafür aus. Der dritte Standpunkt, vor allem von Wölbling vertreten, besagt, solche tarifwidrigen Arbeitsverträge sollen nicht nichtig sein, wohl aber jederzeit kündbar.

Überblickt man dies alles, so begreift man es, daß die Reichsregierung bei den verschiedenen Gelegenheiten ihre warme Sympathie dem Tarifvertragsgedanken gegenüber geäußert, aber in der Frage der Rechtsregelung hinzugesetzt hat, die Fragen seien noch zu wenig geklärt, um sie als reif für die Gesetzgebung in Angriff nehmen zu können. In der Tat, wenn man auf Grund des einfachen Tatbestandes diese umherschwirrenden Lösungsantworten sieht, muß man sagen, wie ist das möglich, und wie hat man sich zu diesen verschiedenen Richtungen zu verhalten? Es scheint mir eine Hauptaufgabe heute zu sein, in der Reife dieser Gedanken voranzuschreiten, zielsichere, bestimmte Antworten auszusprechen, auf die sich dann die Diskussion fixieren kann. Denn wenn Gedanken noch nicht reif sind, so können sie doch reif werden.

Ich meine: Bei diesem Problem gibt es nur eine Lösung, an der wir unbedingt festhalten und von der wir ausgehen sollen, nämlich die Unabdingbarkeit des Tarifvertrags. Sie ist von Professor Lotmar in Bern begründet und bereits für das geltende Recht angenommen, obwohl sie nur für das künftige

Recht in Betracht kommen kann. Der Sinn der Unabdingbarkeit ist der: Tarifbestimmungen gehen Arbeitsverträgen in der Weise vor, daß im Falle einer entgegengesetzten Abrede ohne weiteres der Inhalt der Tarifbestimmung Geltung haben soll. Der tarifwidrige Arbeitsvertrag ist nicht nichtig. Dann könnte sich ja der Arbeitgeber oder Arbeiter jede Stunde vom Arbeitsvertrag lossagen. Er ist nicht fristlos kündbar, dann wäre die Sicherheit des Tarifvertrags für die einzelnen Arbeitsverträge ohne erheblichen Wert. Der tarifwidrige Vertrag ist gültig, aber nur mit den Bestimmungen des Tarifvertrags! Der Sozialwille des Tarifvertrags weist dem Sonderwillen der einzelnen, die Arbeitsverträge abschließen, den Weg. Die Unabdingbarkeit allein entspricht dem in den Tarifverträgen lebendigen Rechtsgedanken, die Arbeitsverträge unbedingt nach den Tarifbestimmungen zu richten, und zwar auf die technisch einfachste und sicherste Weise. Sie ist der rechtliche Ausdruck des tatsächlichen Willens.

Es handelt sich darum, diesen Grundgedanken gesetzgeberisch so auszugestalten, daß er dem eigenartigen Wesen des Tarifvertrags in jeder Beziehung und Lage gerecht werden kann. In dieser Beziehung haben bisher die Vertreter der Unabdingbarkeit versagt. Denn sie haben sich allein auf die Begründung des Grundsatzes beschränkt.

Zunächst müssen wir auf dem Standpunkt stehen, daß durch keinen Tarifvertrag die Qualitätsarbeit, das Streben nach oben, die Tüchtigkeit des arbeitenden Menschen, der mit seiner Arbeitskraft mehr erreichen will als der andere, unterbunden werden kann. Der Tarifvertrag darf kein starres Gesetz, er muß lebendig sein und den Aufstieg nach oben nicht unmöglich machen. Wenn wir daher fordern, daß Sonderabreden unzulässig sein sollen, so kann dies nur den Sinn haben: unzulässig nach unten. Sonderabreden nach oben, die über die festgelegten Tarifvertragsminimalbestimmungen hinaus getroffen werden, müssen zulässig sein, um eben nicht das zu erreichen, was heute oft schon von tariffeindlicher Seite dem Vertrage vorgehalten wird, daß er

nämlich alles nivelliere. Dies ist schon nach geltendem Recht unrichtig und soll es so auch bleiben nach künftigem Recht. Bereits heute werden die Tarifbestimmungen als Minimalbedingungen angesehen. Nach einer Statistik sind z. B. im Buchdruckgewerbe etwa drei Viertel aller Buchdrucker über dem Minimum entlohnt. Damit ist bereits praktisch der Grundsatz anerkannt, daß, wenn der Arbeiter Veranlassung hat, für sich allein mehr zu fordern und der Arbeitgeber es ihm geben kann, der Tarifvertrag einer solchen Sonderbehandlung nicht entgegensteht. Das allgemeine Streben unserer heutigen Sozialpolitik ist, gewisse Minimalbedingungen festzulegen, unter die kein Mensch sinken soll, und dieser allgemeine Gedanke des Kulturminimums strömt auch in diese besondere Behandlung des Tarifvertrags ein.

Und weiter: Man rühmt der herrschaftlichen Arbeitsverfassung nach und überhaupt jeder autoritativen Regelung menschlicher Angelegenheiten, daß sie am wandlungsfähigsten und anpassungsfähigsten sei und daß wir in dem Augenblick, wo wir demokratische Institutionen bekämen, konstitutionelle, soziale Regierungsformen, diese Anpassungs- und Entschlußfähigkeit verlören. Denn während dort der sich rasch entschließende Mensch die Impulse gäbe, wäre hier eine Institution gegeben, die, weil sie eine rechtlich geordnete sei, nur schwer beweglich sei. Es ist richtig, daß unter Umständen der herrschaftlich geleitete Betrieb besonders entschlußfähig und anpassungsfähig sein kann. Es ist aber nicht richtig, daß andere Institutionen und Rechtsformen das nicht können und nicht dasselbe leisten können. Und es ist vor allen Dingen nicht richtig, wenn man sagt, daß gerade der Tarifvertrag die Lohnsätze so festlege, daß während seines Bestehens überhaupt keine Anpassung an irgendwelche veränderlichen, wichtigen Umstände möglich sei. Ich gebe zu, daß nach der geltenden Rechtsordnung, die sich, wie gesagt, des Tarifvertrags überhaupt nicht annimmt, solche Anpassungsfähigkeit nicht ohne weiteres vorhanden ist. Es ist dann immer Sache der Macht, des neuen Verhandelns, eventuell des wirtschaftlichen Kampfes, den Tarifvertrag so geschmeidig und elastisch zu machen, wie

dies eine herrschaftlich bestimmte soziale Regierungsform sein kann. Aber ich bin der Ansicht, daß die Gesetzgebung es in der Hand hat, von vornherein diesem Einwande zu begegnen. Wir müssen die Kraft und den Geist gewinnen, die Funktion objektiver Ordnungen so zu erhöhen, daß sie in gewissem Umfange die Qualitäten der Persönlichkeit sofort gewinnen. Es ist kein Naturgesetz, daß das Recht wie eine tote Macht auf dem Leben lastet, wir brauchen eine soziale Technik, die auch dem Rechte den Rhythmus unserer Zeit mitteilt, ihm Beweglichkeit und Schmiegsamkeit gibt. Das Mittel hierzu ist die paritätische Rechtsverwaltung, deren Aufgabe es ist, gewisse Grundsätze im Einzelfall durchzuführen und ihm anzupasien. Die Tarifverträge haben diese Mittel schon erkannt und ergriffen in der Einrichtung der verschiedenen Tarifstellen, die als Tarifausschüsse, Schlichtungskommissionen usw. die Anpassung des Tarifrechts an das Leben verbürgen. Aufgabe der Gesetzgebung ist es: Wenn eine paritätische Stelle nicht vorgesehen ist, muß das Gesetz für diesen Fall des Schweigens des Tarifvertrags eine solche paritätische Stelle vorsehen, die auf Antrag irgendeiner Partei, wenn die Umstände es erfordern, gestatten darf, daß Abweichungen von den allgemeinen Bedingungen der Unabdingbarkeit, auch unter Umständen nach unten, erfolgen können, vorausgesetzt daß es im Interesse der Beteiligten und im allgemeinen Tarifinteresse liegt. Dagegen sind Stimmen laut geworden, das dürfe unter keinen Umständen sein; z. B. spricht sich das Gutachten der Generalkommission der freien Gewerkschaften dagegen aus. Alle Differenzierungsmöglichkeiten könnten von vornherein vorgesehen werden. In einem Tarifvertrage, der z. B. auf fünf Jahre geschlossen wird, kann aber unter keinen Umständen alles vorgesehen werden. Es ist sehr leicht möglich, daß während des Bestehens eines Tarifvertrags technische Änderungen vorkommen, die eine ganz andere Akkordberechnung nötig und möglich machen. Es kann auch bei einem Tarifvertrage der Wunsch der Arbeiter sein, statt der acht- oder neunstündigen Arbeitszeit die Arbeitszeit auf sieben Stunden zu kürzen, damit keine Arbeitslosigkeit usw. eintritt.

Kurzum: aus technischen und wirtschaftlichen Gründen kann während des Bestehens eines Tarifvertrags durchaus die Veranlassung hervortreten, elastisch sich diesen neuen Verhältnissen anzupassen. Da ist es eben Aufgabe der Gesetzgebung, wenn die am Tarif beteiligten Kreise hier nicht selbst das Nötige veranlaßt haben, eine paritätische Behörde zur Verfügung zu stellen, die diesem Elastizitätsinteresse entgegenkommt und Sonderabreden, wie ich sie eben geschildert habe, in besonderen Fällen für zulässig und möglich erklärt. Ich bin der Ansicht, daß diese paritätische Tarifbehörde von unseren Gewerbegerichten gestellt werden kann und daß in keiner Weise durch eine solche Stelle, die die nötige Differenzierung und Elastizität des Tarifvertrags verbürgt, der allgemeine Tarifgedanke, der die Vorherrschaft des Sozialinteresses über die Interessen der einzelnen am Arbeitsvertrag Beteiligten festsetzt, im Grunde erschüttert wird; denn das Wesentliche ist ja immer, daß die Beteiligten von sich aus diese Freiheit nicht haben, sondern die paritätische Stelle als Sozialorgan die nötige Bestimmung trifft, so daß die sog. „Freiheit des Arbeitsvertrags" immer noch unter sozialer Kontrolle steht, wenn auch nicht der Kontrolle des tariflichen Rechtssatzes, sondern der tariflichen Selbstverwaltung.

Wir sehen, wenn wir uns so mit den Einzelheiten dieser Regelung auseinandersetzen, welche Schwierigkeiten uns entgegentreten. Man hat gesagt, diese Unabdingbarkeit widerspricht unter Umständen den Grundsätzen von Treu und Glauben. Das ist z. B. der Einwand, den Herr Magistratsrat Wölbling immer gemacht hat, außerdem Geßler, damals noch Gewerberichter in München. Die Herren, die unmittelbar aus der Praxis schöpfen, sagen, es widerspricht Treu und Glauben, wenn der Arbeiter hingeht und mit dem Arbeitgeber einen niedrigeren Lohn ausmacht, dann bei der Entlassung kommt, auf den Tarifvertrag verweist und den Überschuß zwischen dem gegebenen und dem Tariflohn nachfordert. Das ist unbillig, und tarifehrliche Arbeitskräfte können hierdurch weggedrängt werden. Ein Beispiel Wölblings ist interssant. In einem Tarifvertrag ist ausgemacht, daß

nach einer Position X der Akkordlohn gezahlt wird. Nach zwei Jahren entscheidet plötzlich die Schiedsinstanz, es kommt doch nicht die Position X mit ihrem Tariflohn zur Anwendung, sondern die Position Y, die einen höheren Lohn, etwa 50 Pf. am Tag mehr, vorschreibt. Wenn nun alle die Arbeiter, die vorher falsch nach dieser nachträglichen Entscheidung entlohnt worden sind, nachträglich — gestützt auf die Unabdingbarkeit — kommen und den Lohn für die Position Y fordern können, so kann allerdings aus der Unabdingbarkeit, wie ich zugebe, eine Gefahr entstehen, die wohl zu berücksichtigen ist. Ich glaube, daß deswegen in diesem Punkt dem Vermittlungsvorschlage Geßler's zu folgen ist, der den Vorschlag gemacht hat, die Unbilligkeit dadurch auszugleichen, daß von dem Arbeiter verlangt wird, wenn er mit niedrigeren Lohnsätzen einverstanden war, sich binnen einer bestimmten Zeit zu melden, damit er nicht später überraschend, in einer die Billigkeit verletzenden Weise den Mehrlohn fordert. Darum meint Geßler — und diesen Vorschlag möchte ich dringend zur Aufnahme empfehlen — die Unabdingbarkeit gelte auch für den Tariflohn, aber von dem Arbeiter sei zu verlangen, wenn er mit niedrigerer Abrede einverstanden war, daß er binnen einer Frist, wie im Lohnbeschlagnahmegesetz, beim Arbeitgeber den Mehrlohn einfordert, sonst sei er verwirkt. Damit werden die Interessen der Unabdingbarkeit in keiner Weise berührt. Sie wird grundsätzlich nur so ausgestaltet, daß sie im Einklang bleibt mit den Grundsätzen, die wir selbstverständlich bei der gesetzlichen Regelung aufrecht erhalten müssen, den Grundsätzen von Treu und Glauben und der Sicherheit des Verkehrs. Den Einwand, daß die Unabdingbarkeit überhaupt gegen Treu und Glauben verstößt, halte ich grundsätzlich für falsch. Dann müßten Sie dem zustimmen, daß wir alles zwingende Recht ausmerzten. Denn das liegt gerade im Wesen des zwingenden Rechts, daß es den Einzelnen gegen und ohne seinen Willen schützt, weil das Interesse, das es schützt, mit allgemeinen Interessen, die nicht preisgegeben werden sollen, umwoben ist, und daß der einzelne nicht verfügen darf über Ansprüche, die auch im

Sozialinteresse bestehen. Der einzelne kann nicht auf sein Tarifrecht verzichten — selbst wenn er will und es tut. Das ist der Sinn der Unabdingbarkeit. Das ist aber der Sinn des zwingenden Rechts überhaupt. Und wenn man darin etwas Unsittliches sieht, daß das Recht es zuläßt, daß der einzelne, auch wenn er zuvor anders wollte, gegen seinen früheren Willen das darin nach dem zwingenden Recht Zukommende fordert, so setzt man sich in Gegensatz mit schon längst formulierten und durchgedrungenen Rechtsanschauungen.

Aber wenn so der Arbeiter in der Lage sein soll, seinen Tariflohn zu fordern, so bedarf es auch einer Sicherung. Er hat nach dem Gesagten den Tariflohn verwirkt, wenn er ihn binnen einer Frist nicht einfordert. Dies Einforderndürfen bedarf, wie die Dinge hier und dort liegen, des Schutzes. Dieser Schutz wird am besten durch ein Verbot der Maßregelung, wie es bereits in vielen Tarifverträgen ausdrücklich festgelegt ist, gewährleistet. Der Arbeiter, der z. B. für die Forderung des Überschusses zwischen bezahltem und Tariflohn eintritt, um die Frist nicht verstreichen zu lassen, darf nicht deswegen gemaßregelt werden! Und weiterhin: Der Tarifvertrag muß der Arbeitsordnung vorgehen. Heute ist dieser Vorrang zweifelhaft. Die Arbeitsordnung ist das Instrument einer mehr herrschaftlichen Arbeitsverfassung, der Arbeitstarifvertrag das Instrument einer mehr sozial-konstitutionellen Auffassung. Es ist klar, daß in solchem Widerstreit der Interessen, auf der einen Seite die bedungene Norm, auf der anderen Seite die einseitig bestimmte Norm, die vereinbarten Normen vorgehen müssen.

Es ist aber auch dafür zu sorgen, daß gegen denjenigen, der den Arbeitsvertrag nicht tarifmäßig erfüllt, nicht nur Rechtsverfolgungsansprüche zwischen den Parteien des Arbeitsvertrages entstehen, sondern daß auch von Tarif wegen gegen die Verletzer eingeschritten werden kann. Man hat der Unabdingbarkeit den Vorwurf gemacht, sie sei kein genügendes Mittel gegen die tarifwidrige Erfüllung tarifmäßiger Arbeitsverträge. Denn wenn auch auf Grund des Tarifvertrags der einzelne

Arbeitsvertrag nur tarifmäßig zustande kommen könne — wer bürge dafür, daß die verletzte Arbeitsvertragspartei auch ihre Ansprüche geltend mache? Der Arbeiter, vielleicht gezwungen durch die soziale und wirtschaftliche Übermacht im Einzelfall, ist z. B. mit 3,50 Mark statt 4 Mark Tariflohn einverstanden und macht den Rest nicht geltend. Er ist froh, daß er Arbeit hat, und läßt sich die tarifwidrige Behandlung gefallen. Wo kein Kläger ist, da ist kein Richter. Daher — so meint man — bleiben viele Tarifbrüche im Dunkel verborgen und wuchern im geheimen, während der Tarifvertrag offiziell gilt. Nach geltendem Recht treffen solche Erwägungen zu. Künftiges Recht wird auch hier das Tarifinteresse zu wahren haben. Für dieses Recht wird die tarifwidrige Nichterfüllung eines Arbeitsvertrags als Tarifbruch zu gelten haben, der nicht nur die Parteien des Arbeitsvertrags berechtigt, auf Grund des Arbeitsvertrags vorzugehen, sondern auch den Tariforganen die Befugnis zuführen muß, solche Tarifbrüche zu korrigieren. Auf Grund solcher Anschauung ist dann die tarifwidrige Nichterfüllung eines tarifmäßigen Arbeitsvertrags ein Nichttatbestand: Sie zieht Rechtsfolgen nach sich aus dem Arbeitsvertrag und dem Tarifvertrag. Wie die Rechtsfolgen aus dem Tarifvertrag gestaltet sein können — darüber später, wenn wir von dem Tarifungehorsam und seiner rechtlichen Behandlung sprechen.

Nur noch eines! Wie heute die Dinge liegen, wo wir keine eigentliche Solidarität aller unabhängigen Berufsorganisationen vorfinden, wo oft noch Hirsch-Dunckersche gegen Christliche, Christliche gegen freie Gewerkschaften usw. streiten, wo sogar manche Richtungen Wert darauf legen, gesondert vorzugehen, wie wir trübe Beispiele in den letzten Jahren erlebt haben, kann es vorkommen, daß die Tarifentwicklung in außerordentlicher Weise erschwert wird, weil jede Gewerkschaft für ihre Mitglieder einen besondern Vertrag schließt. Die Bestimmungen des Tarifvertrages sollen für alle Arbeitsverträge gelten, die in Tarifbetrieben überhaupt abgeschlossen werden. Sie sehen, wie bei solchem Vorgehen die Schwierigkeiten sich häufen und die Frage ent-

stehen muß: Wenn nun von den verschiedenen Berufsverbänden für dieselbe Berufsarbeit verschiedene Tarifverträge getrennt, nicht gemeinschaftlich, geschlossen sind, welche Normen sollen da vorgehen gegenüber dem Nicht-Organisierten? Der christliche oder freie oder Hirsch-Dunckersche oder gar der gelbe Werkvereinstarif, der vielleicht abgeschlossen ist, obwohl mir bis jetzt gelbe Arbeitstarifverträge noch nicht bekannt sind? Ich will nicht entscheiden, wie der Gesetzgeber hier Vorsorge treffen soll, aber das weiß ich, daß er Vorsorge treffen muß, damit, wenn diese Konstellation eintritt, für mögliche Kollisionen, zu denen die Arbeitskämpfe führen können, Vorsorge getroffen ist.

Das sind die Ausführungen, die zu meinen Leitsätzen (II) zu machen sind, auf die ich im übrigen verweise. Sie sehen jedenfalls, welche Fülle von Einzelfragen, alle mit sozial-politischem Interesse, sich auftut, sobald man den Einzelfragen rechtspolitisch nahetritt, und wie wichtig es ist, rechtzeitig sich vorzubreiten und Stellung zu nehmen.

Und nun wollen wir zu der zweiten Grundfrage übergehen, zur Haftungsfrage. Sie ist vielleicht noch wichtiger und kritischer, als die Frage, die ich eben erörtert habe. Hier stehen große soziale Lebensinteressen auf dem Spiel. An ihrer Behandlung entscheidet sich ein Stück Sozialpolitik. Darum begreife ich psychologisch die Haltung der Berufsvereine einer Regelung der Haftung gegenüber. Sie entspringt aus einer gewissen Rechtsfurcht: Was kann da kommen? Sie denken mit Schreck an den Entwurf eines Gesetzes, betreffend die Regelung der Rechtsfähigkeit der Berufsvereine und wissen, daß da Rechtssätze auf die Berufsvereine, heruntergingen, die gar nichts mit deren Interessen zu tun hatten. Und so meinen sie, daß, wenn ein Tarifvertragsgesetz gerade in einer Welle sozialer Reaktion zustande kommen sollte, ein solches Haftungsgesetz geeignet wäre und dazu benutzt werden könnte, im Interesse einer gesetzlichen Tarifwirkung eine gefährliche Einschränkung des Berufsvereinslebens herbeizuführen. Aber eine solche Stimmung kann nur erklären, daß die Berufsvereine entschlossen sind, neu

die schädigende Regelung abzulehnen. Sie ist nicht verständlich, wenn sie verhindern will, daß überhaupt eine neue Regelung kommt, auch wenn sie unter Aufhebung der Gefahren und Mängel des bestehenden Rechtszustandes darnach strebt, nur den Tarif- und Berufsvereinsinteressen entsprechende Normierung herbeizuführen, welche die Organisationsentwicklung nicht hindert, sondern festigt. Die Sache ist nicht so, ob wir die Haftung einführen sollen, die Frage ist anders! Wir haben eine unerträgliche Haftung bereits heute! Die Tarifverträge leben nicht außerhalb des Rechtes, die Tarifverträge von heute leben im geltenden Recht. Was sagt dieses Recht in der Haftungsfrage? Die Haftung der Berufsvereine, der Arbeiter wie der Arbeitgeber sowohl, ist unbeschränkt für jeden Friedensbruch. Wenn Verbände den Arbeitsfrieden brechen, den der Tarifvertrag geboten hat, dann machen sie sich unbeschränkt schadenersatzpflichtig.

Diese Auffassung ist niedergelegt in der bekannten Entscheidung des Reichsgerichts, betreffend den Prozeß mit dem Holzarbeiterverband in Hamburg. Ich verweise auf meine schon erwähnte Schrift, wo dies alles erwähnt und auseinandergesetzt ist. Diese unbeschränkte Haftung ist vertraglich beschränkbar, gewiß. Aber ich bin überzeugt, wenn wir uns darauf verlassen, bekommen wir nicht allein Kämpfe um den Tarif, sondern auch Kämpfe um Rechtsfragen. Wir haben aber nicht nur diese unbeschränkte Haftung der Verbände für Friedensbrüche, die sie selbst begehen, wir haben auch die unbeschränkte Haftung der Verbände für Friedensbrüche, die von ihren Vorstandsmitgliedern und Angestellten ausgehen. Wenn der Vorstand des Berufsvereins den Tarifbruch anstiftet oder sonst dabei tätig oder auch nicht tätig ist oder wenn der Gewerkvereinssekretär sich so verhält, dann ist der Berufsverein haftbar, nicht weil er eine unerlaubte Handlung begangen hat — die Haftung aus unerlaubten Handlungen spielt hier keine Rolle, auch nicht § 31 BGB., der für nicht rechtsfähige Vereine nicht in Betracht kommt —, sondern diese Haftung des Verbandes in

Tarifverträgen ergibt sich aus § 278 BGB., wonach für die Erfüllung von Vertragsverbindlichkeiten nicht nur der Schuldner, sondern auch der Gehilfe des Schuldners haftet. Solche „Gehilfen" sind Vorstand und Angestellte einer Tariforganisation. Nicht nur dies! Der Holzarbeiterverband wurde in dem Prozeß verurteilt und zweitens Herr Neumann. Wie kommt dieser Herr hinzu? Er war zufällig beim Abschluß des Tarifvertrags als Vertreter zugegen, inzwischen hat er vielleicht gar keine Funktionen mehr ausgeübt. Bei nicht rechtsfähigen Vereinen — unsere Berufsvereine sind aus guten Gründen nicht rechtsfähig — haften, so heißt es in § 54 BGB., nicht nur die Vereine, sondern auch die Vertreter, die im eigenen Namen gehandelt haben, ob sie Vorstandsmitglied oder Angestellte sind oder vielleicht nur ein zufälliger Unterhändler. Der nicht rechtsfähige Verein kann sich verflüssigen, darum konstruiert die Gesetzgebung diesen Garantiemenschen, der haftbar gemacht werden kann. Neben dem Berufsverein haften daher persönlich die Vertreter, die am Abschluß des Vertrags beteiligt waren. Und es haften auch die Mitglieder! Denn unsere nicht rechtsfähigen Vereine sind Gesellschaften des bürgerlichen Rechts. Sie sind Gesellschaften, bei denen jeder einzelne auf das Ganze als Gesamtschuldner haftet. Überblicken Sie diese Haftungsregelung nach geltendem Recht: Berufsvereine unbeschränkt haftbar, auch für Handlungen ihres Vorstandes und ihrer Angestellten, daneben haftbar Vertreter, auch wenn sie schon längst aus allen Funktionen ausgeschieden sind, und außerdem, wenn nichts anderes vereinbart ist — was unter Umständen stillschweigend geschehen kann — auch sämtliche Mitglieder, ob sie eine Ahnung von dem Tarifbruch haben oder nicht, ob sie mitgehandelt haben oder nicht.

So die geltende Rechtslage. Niemand wird leugnen können, daß sie gefährlich ist, wenn wir eine ungehemmte Tarifentwicklung im Auge haben. Zu dieser Gefährlichkeit kommt noch eine Unbestimmtheit hinzu, die auch bedenklich ist. Nach geltendem Recht haften die Berufsvereine für das, was sie selbst tun oder was durch ihre Organe geschieht. Wenn nun aber, das ist die

bedeutungsvolle Frage, die hier eine Rolle spielt, die Mitglieder der Berufsvereine ohne sein Wissen und ohne seinen Willen in den Ausstand treten — wir haben solche Beispiele im Berliner Buchdruckgewerbe gehabt — was geschieht dann? Das geltende Recht hat dazu keine bestimmte Stellung genommen. Manche nehmen die unbedingte Haftung der Berufsvereine auch für tarifwidrige Handlungen ihrer Mitglieder an. Meiner Ansicht nach ist dies unrichtig. Nach geltendem Recht hat der Verein nur die Pflicht, gegen die Mitglieder einzuschreiten, mit anderen Worten: Er hat die Pflicht, dafür zu sorgen, daß die Mitglieder im Frieden bleiben und keinen Friedensbruch begehen. Hierin liegt aber gerade die Unbestimmtheit, von der ich sprach. Denken Sie nur: Die Frage kommt vor das Gericht, das ordentliche Gericht. Der Berufsvereinsvertreter führt aus: Wir haben alle Mitglieder streng ermahnt, zu ihrer Arbeitsstelle zurückzukehren, wir haben Versammlungen abgehalten und dort die Mitglieder zum Frieden aufgefordert. Die Richter beraten. Hat der Verein nun auch dafür gesorgt, daß die Mitglieder nicht den Arbeitsfrieden brechen und daß sie vom Tarifbruch abgehen? War das eine genügende Sorge oder nicht? Gewiß, es haben Versammlungen stattgefunden, der Verein hat in der Fachpresse erklären lassen, der Friede sei zu halten, aber die andere Presse, die ihr nahesteht, hat einen anderen Standpunkt eingenommen usw. Liegt da nicht Kollusion vor? Sie wissen, daß oft Identifizierungen von Parteien mit sozialen Bewegungen stattfinden, daß dann die Gewerkschaft für die Haltung der Partei verantwortlich gemacht und dann vielleicht ganz einfach gesagt wird: Die Gewerkschaften haben in ihren Blättern abgewinkt, aber der „Vorwärts“ z. B. hat geschrieben: Recht haben sie, die Mitglieder sollen im Kampfe bleiben! Partei und Gewerkschaften sind eins, also haben die Gewerkschaften nicht genügend dafür gesorgt, daß ihre Mitglieder den Frieden halten. Solche Argumentationen sind, wie die Dinge und Menschen heute sind, durchaus möglich, wenn sie auch falsch sein können. Ist das eine sichere Rechtslage in diesem empfindlichen Punkt? Nur wenn

3*

Sie der Ansicht sind, daß die Haftungsbestimmungen unserer Rechtsordnung nicht angewendet werden, wenn Sie glauben, daß ein Richter immer nur sozial empfindet und alle sozialpolitischen Tatsachen beherrscht, können Sie vielleicht sagen, wir brauchen keine gesetzliche Regelung, uns schadet der geltende Rechtszustand nicht. Wenn Sie aber dieser Ansicht nicht sein können, wenn Sie im Gegenteil glauben müssen, daß unsere Justiz jede Möglichkeit benutzen wird, um, besonders bei sozialreaktionären Strömungen, in die wir offenbar zurzeit wieder geraten sind, die Bewegungsfreiheit der Berufsvereine zu hemmen — so können Sie nicht zaudern, sich für eine solche gesetzliche Regelung auch der Haftungsfrage einzusetzen, die es hindern will, daß die Diplomaten der Justiz wieder nehmen, was im Tarifkampfe erstritten worden ist.

Wir wollen nicht glauben, daß wir erst in der Gesetzgebung durch Schaden klug werden, daß wir erst Wunden am sozialen Körper davontragen müssen, ehe wir das Richtige treffen. Ich fasse die Rolle des Gesetzgebers in unserer Zeit anders auf, ich fasse sie auf als die Rolle eines Schöpfers und Führers, der allen neuen Dingen mit Interesse folgt und dem neuen Leben seine Bahn gräbt, nicht aber wartet, bis Unheil eingetreten ist, um dann zu sehen, wie der Schade geheilt werden kann. Erst dann kann die Würde und das Vertrauen zum Recht, das in mancher Beziehung erschüttert ist, wieder das Volksbewußtsein ergreifen. So merkwürdig es klingt: Das allgemeine Wahlrecht, so unruhevoll es wirkt, so reich die Forderungen sind, die es ausströmt, fördert eine gewisse Passivität des Gesetzgebers. Er läßt die Dinge an sich herankommen, und erst wenn er so gestoßen wird, daß er nicht mehr anders kann, dann geht er daran, „die mittlere Linie" zu suchen. Und doch sollte der Gesetzgeber gerade in solchem Zustand den Ehrgeiz des Führers haben, indem er den vielen, oft nur dunklen und unbewußten Strömungen den Weg zeigt und die Ziele gestaltet. Gerade in der Tarifrechtsfrage, die im Grunde die Frage nach einer

neuen Arbeitsverfassung ist, könnte der Gesetzgeber vielleicht Führung leisten.

Es ist hier unmöglich, im einzelnen auszuführen, wie nun eine Haftungsregelung möglich ist. Ich bitte Sie, die Leitsätze, die ich zu dieser Frage aufgestellt habe, im Auge zu behalten. Wenn wir an die gesetzgeberische Behandlung der Sache herangehen, so müssen meines Erachtens die Gesichtspunkte leitend sein, die ich in Kürze erwähnen will.

Das erste, was bei einer Regelung der Haftung in Betracht gezogen werden muß, ist dieses: der Friedenspflicht und damit der Haftung unterworfen sind nicht nur die Berufsvereine, sondern auch ihre Mitglieder und diejenigen, die ihre Mitglieder waren. Den Frieden zu halten, wenn ein Tarifvertrag geschlossen worden ist, sind nicht nur die Berufsvereine verpflichtet, sondern auch die Mitglieder. Damit — das muß ich unserem Freund Professor Zimmermann doch sagen — haben wir die sogenannte kombinierte Theorie, wonach aus einem Tarifvertrag die Verbände und die Mitglieder berechtigt und verpflichtet sind, nicht anerkannt. Denn ich halte es für unmöglich, daß Verbände und Mitglieder zugleich aus dem Tarifvertrag berechtigt und verpflichtet sein können und zwar als Vertragssubjekte. Hier muß man folgendes beachten: Wir müssen den Tarifvertrag als Rechtsquelle ansehen. Ich halte ihn für das Gebilde einer neuen Autonomie, die ich, weil der Vertrag seine Grundlage ist, Vertragsautonomie nenne. Befangen in der alten individualistischen Anschauung, die nur zwei Rechtsfaktoren kennt, den einzelnen und den Staat, aber alle sozialrechtlichen Zwischengebilde ablehnt, haben wir uns daran gewöhnt, die Autonomie als Rechtsquelle in unserer Zeit zu leugnen. Diese Autonomien bestehen aber, wenn auch außerhalb des Gesetzes, als soziale Autonomien, die sich mit sozialen Zwangsmitteln durchsetzen und erhalten. Autonomien sind unsere größeren Betriebe, die sich vor unseren Blicken zu Betriebsverbänden erweitern, Autonomien herrschaftlicher Art. Autonomien sind

aber auch unsere Tarifverträge, Autonomien genossenschaftlicher Art. Sie streben danach, objektives Recht hervorzubringen für alle, die dem Tarifverein unterworfen sind, wie schon Landgerichtsrat Kulemann auf dem deutschen Juristentag in Karlsruhe im Jahre 1908 richtig erkannt hat. Der Tarifvertrag reckt sich aus einem bloßen Rechtsverhältnis, das nur seine Kontrahenten bindet, hervor und stellt sich neben die vorhandenen Rechtsquellen als ein Ersatz und eine Ergänzung. Wenn wir aber so den Tarifvertrag auffassen und wenn der Gesetzgeber das ernstliche Wirken dieser neuen Autonomie in objektiver Hinsicht anerkennt, so ist es nicht schwer, die Frage des persönlichen Geltungsbereichs zu entscheiden. Der Tarifvertrag wird durch die Berufsvereine geschaffen. Sie sind die Vertragsparteien, die über alle Vertragsbeziehungen entscheiden. Seine Bestimmungen gelten aber nicht nur für die Vertragsparteien, sondern auch für die Mitglieder der Berufsvereine oder die es zur Zeit seines Abschlusses waren. Sie sind aus dem Tarifrechte berechtigt und verpflichtet, ohne Vertragspartei zu sein. Wir nennen sie die Vertragsmitglieder. *Das Tarifrecht gilt für sie. Sie können aber nicht darüber verfügen.* Damit erkennen wir an, daß der Tarifvertrag auch für die Mitglieder der Berufsvereine gilt. Aber wir vermeiden die Unmöglichkeit, die die kombinierte Theorie verficht, daß die Berufsvereine und die Mitglieder zugleich Vertragssubjekte sind. Eine solche Rechtsgestaltung ergibt sich zwanglos aus der Grundanschauung, daß der Tarifvertrag nicht ein Rechtsverhältnis, sondern eine Rechtsquelle sein soll. Die Berufsvereine als Schöpfer des Tarifrechts! Damit erkennt das Recht die tatsächliche Leistung und Wirksamkeit der Berufsvereine im Tarifleben an. Sie haben die Tarifverträge geschaffen, allen voran die freien Gewerkschaften, und haben damit ein Kulturwerk errichtet, das einen der wichtigsten sozialen Fortschritte in unserer Zeit in sich schließt. Dies darf man nie vergessen, wenn man das Wirken der unabhängigen Berufsvereine in Betracht zieht. Sie haben auch in dieser Beziehung nicht zerstört, sondern aufgebaut. Und so verdienen sie es, auch rechtlich als die Träger

des neuen Tarifrechts anerkannt zu werden. Ihre Anerkennung läßt, wie wir sahen, die Mitglieder nicht rechtlich frei, sondern bindet sie, nur in anderer, dem Tarifinteresse entsprechenderer Weise, als wie die Berufsvereine gebunden sind. Der Tarifvertrag knüpft so in einer Weise an alte Vorbilder an: an die Hofordnung und die Sühneverträge des Mittelalters. Altes kehrt wieder — auf neuen Gebieten und auf erhöhter Stufenleiter. Das neue Recht muß auf Massenverhältnisse Rücksicht nehmen. Dies verlangt eine neue Orientierung. Nicht vom einzelnen her, sondern von der Organisation her. Der Staat muß neue Selbstverwaltung abgeben, damit das Recht an die einzelnen überhaupt heran kann. Diese neue Selbstverwaltung findet ihre Anknüpfungspunkte bei den Berufsvereinen.

Verehrte Anwesende! Der zweite Punkt, den wir festhalten müssen, ist, daß wir die Haftung, die heute unbeschränkt und unbestimmt ist, beschränken und bestimmen müssen. Auch da ergeht eine soziale Gewissensfrage an uns. Und Sie sehen, wie sehr der Sozialpolitiker an all diesen Sachen heute interessiert ist. Unser soziales Leben ist heute auf die Berufsvereine aufgebaut, wenn auch die Gesetzgebung die Berufsvereine immer noch beiseite schieben will. Die Berufsvereine sind die Erhalter und die Pioniere der Sozialpolitik, eins der lebendigsten Mittel gegen die Atomisierung der einzelnen, die in ihnen Rückhalt und Anregung finden. Sie sind heute nicht mehr, wie die Gesetzgebung glaubt, nur Kampf- und Streikvereine. Sie üben heute wichtige soziale Funktionen aus, und die Kultur unseres sozialen Lebens wäre undenkbar, trotz allem Staatssozialismus, wenn nicht die Berufsvereine da wären! Ist dies aber richtig, dann müssen wir verhüten, daß sie rechtlich ausgemerzt oder so geschädigt werden können, daß sie jene Funktionen nicht mehr zu erfüllen vermögen. Dies ist auch bereits in den verschiedenen Reden im Reichstage, vor allem in der Rede des Abgeordneten Dr. Junck zutage getreten. Er sagte: Eine unbeschränkte Haftung der Berufsvereine könne direkt grausam sein, weil sie viele Teile ihres

Vermögens für andere humanitäre Zwecke angelegt haben, die ihnen genommen werden könnten, wenn sie unbeschränkt aus Tarifverträgen haften müßten.

Eine solche unbeschränkte Haftung kann daher nicht nur eine Schwächung der Kampfbereitschaft (die ich für wichtig halte), sie wird auch eine Schwächung dieser humanitären Zwecke, in denen heute das Gewerkschaftsvermögen teilweise festgelegt ist, sein können. Wenn wir die Berufsvereine als Träger des sozialen Lebens brauchen, so müssen wir vermeiden (wie wir vermeiden, daß der einzelne Mensch heute derart ausgepfändet werden kann, daß er aufhört, eine bürgerliche Existenz zu führen), daß die Gewerkschaften dem Zugriff des Vertragsgegners unbeschränkt offenstehen. Darum müssen wir eine Beschränkung herbeiführen, sowohl im Tatbestand wie in der Rechtsfolge. Das bedeutet folgendes:

Der Berufsverein ist verpflichtet, den Arbeitsfrieden zu halten. Nehmen wir an, der Tarifvertrag enthält nur die Regelung des Tariflohnes und der Arbeitszeit. Er ist für die Stadt Frankfurt in der Schuhbranche abgeschlossen. Darauf streiken die Arbeiter in Offenbach, und die Offenbacher Arbeitgeber lassen die Arbeit, die in Offenbach verrichtet werden soll, als Streikarbeit in Frankfurt machen, wo der Tarifvertrag geschlossen ist. Nun streiken die Frankfurter Arbeiter, die den Tarifvertrag abgeschlossen haben. Sind diese Arbeiter tarifbrüchig oder nicht? Es ist ein Tarifvertrag geschlossen, aber sie verweigern aus Sympathie die Arbeit, weil sie Streikarbeit, die ihnen die Arbeitgeber zumuten, nicht verrichten wollen. Oder aber: Im Tarifvertrag ist wieder nur Tariflohn und Arbeitszeit geregelt. Nun entzündet sich eine Bewegung wegen der Errichtung eines Arbeitsnachweises, und diese Bewegung führt zu einem kollektiven Kampf. Ist das Friedensbruch? In München ist dieser Fall vorgekommen. Während des Bestehens eines Tarifvertrages, der über den Arbeitsnachweis nichts enthält, errichteten einseitig die Arbeitgeber im Baugewerbe einen Arbeitsnachweis. Die Arbeiter ließen sich das nicht gefallen, sie wollten einen paritätischen Arbeitsnachweis und traten trotz des Tarifvertrags in den Kampf. Liegt eine

Verletzung des Tarifvertrages vor? Oder denken wir an den Generalstreik in Schweden vor einigen Jahren. Da traten Arbeitergruppen, wie z. B. die Buchdrucker, die durch Tarifverträge gebunden waren, in den Generalstreik ein, der sozialpolitische Zwecke hatte. Ist das, obwohl der kollektive Kampf in diesem Falle nicht gegen den Tarifvertrag gewendet ist, Friedensbruch oder nicht?

Diese Fragen sind heute alle, nach geltendem Recht, dem Ermessen des Richters überlassen! Ein wirklich freies Recht! Sollte da das Gesetz nicht eine Beschränkung im Tatbestande herbeiführen und wenigstens durch Auslegungsvorschriften regeln, ob die Friedenspflicht unbeschränkt ist oder nicht, damit wir wissen können, was zu tun ist, wenn die Verträge selbst darüber nichts enthalten? Ich meine, daß sich als Auslegungsregel die beschränkte Friedenspflicht, die im Zweifel gelten soll, empfiehlt; also Friedenspflicht nur insoweit, als die Bestimmungen des Tarifvertrags die Beziehungen zwischen den Parteien geregelt haben. Dies dürfte in der Regel der mutmaßlichen Absicht der Parteien entsprechen, wie es auch einem geschichtlichen Vorbild des Tarifvertrags, dem Sühnevertrag, entspricht, der auch keinen absoluten Frieden errichtete, daher nur bezüglich der geregelten Punkte den Frieden gebot.

Aber nicht nur Beschränkung im Tatbestand, auch Beschränkung in der Rechtsfolge! Unser Recht hat schon in vielen Fällen ein wenigstens fakultatives Ersatzmittel für unbeschränkten und schwer nachweisbaren Schadensersatz, auch im Interesse der Beschleunigung in der Auseinandersetzung der Interessen, eingeführt. Es ist die Buße. Sie fixiert den Schaden und macht im Einzelfall den Beweisapparat überflüssig. Sie macht die materielle Wirkung der Rechtsfrage voraussehbar. Wir sollten die Buße für die Beschränkung des Schadensersatzes bei Friedensbrüchen verwenden. Sie sollte für Friedensbrüche wenigstens maximal festgesetzt werden. Abstufungen (nach der Zeitlänge des Friedensbruchs, nach seinem persönlichen Umfang) können hierbei am Platze sein. Sie ist dann im Einzelfall von der dazu be-

rufenen Behörde — wir sprechen darüber noch — festzusetzen. Dabei können alle Umstände des Einzelfalls berücksichtigt werden. Wenn durch eine solche Regelung der Friedensbruchfolge ein pönales Moment zugeführt wird, so entspricht dies dem Wesen des Tarifvertrags, für den der enge, private Rahmen des bürgerlichen Rechts ja doch zu eng ist. In das Tarifvertragsrecht sind unmittelbar öffentliche Interessen verwoben. Sie sollen auch rechtlich zum Ausdruck kommen.

Eine besondere Betrachtung ist noch der Frage nach der Verantwortlichkeit der Berufsvereine für ihre Mitglieder, die den Tariffrieden brechen, zu widmen. Es sind wichtige Lebensfragen, um die es sich dreht. Wir haben verschiedene ausländische Gesetzentwürfe, die eine unbeschränkte Haftung der Berufsvereine für solches Verhalten ihrer Mitglieder einführen wollen. Wir kennen auch Stimmen, die das für Deutschland wollen. Es ist fürwahr einer der kritischsten Punkte der Tarifrechtsregelung. Wir müssen ihm gegenüber klar und offen sein. Die Organisationen sind die Schöpfer des Tarifvertrags. Sie sind tatsächlich auch seine Behüter. Laßt uns das auch rechtlich aussprechen! Erkennen wir die Berufsvereine auf beiden Seiten als Selbstverwaltungskörper des Arbeitsfriedens an! Dies ist der dritte Gesichtspunkt, unter dem wir die Haftungsfrage erfassen müssen. Wenn Sie auf politischem Gebiet das Verhältnis von Stadt und Staat betrachten, so treffen Sie das Vorbild. Die Stadt hat bestimmte Verpflichtungen auszuführen, die ihr der Staat übertragen hat. Erst wenn sie diese Verpflichtungen nicht erfüllt, wird sie vom Staat gezwungen, das zu tun, was ihre gesetzliche Pflicht ist. Dies politische Verhältnis zwischen Selbstverwaltungskörper und Staat sollte das privatrechtliche Verhältnis der Parteien unter sich ersetzen: die Berufsvereine erhalten öffentlich-rechtlichen Auftrag, den Arbeitsfrieden zu schützen. Wenn die Mitglieder den Frieden brechen, so hat der Berufsverein einzuschreiten. Er hat in bestimmter Weise einzuschreiten. An dieser Bestimmung fehlt es gerade dem geltenden Recht, wie wir gesehen haben. Er hat in der Weise einzuschreiten, daß er die Mit-

glieder mit frei gewählten Mitteln zum Frieden bringt oder sie ausstößt. Ein alter Rechtsgedanke! Wir sagen uns vom Friedensbrecher los, er verfällt der Friedlosigkeit. Es entspricht der gewerkschaftlichen Psychologie. Denn das war die Empfindung beim tarifwidrigen Streik im Buchdruckgewerbe in Berlin. Da hat der Verband gedroht, die Tarifbrüchigen auszustoßen. Das Recht kann sich dieser Psychologie anschließen. Erst wenn die Berufsvereine ihren Auftrag nicht erfüllen, die Friedensordnung ihren Mitgliedern preisgeben, wandelt sich die fremde Verantwortlichkeit in eigene Verantwortlichkeit. Dann hat sich der Berufsverein mit seinen vertragsbrüchigen Mitgliedern identifiziert. Dann ist er verantwortlich, als ob er eigenen Friedensbruch begangen hätte. Ich bitte das Nähere in meinen Leitsätzen S. 52 ff. zu sehen. Ich habe hier nur die Grundzüge entwickelt. Folgen wir ihnen, so haben wir den Schutz des Tarifwesens, soweit die Mitglieder in Betracht kommen, in die Hände der Verbände gelegt. Die Verbände sind frei, sie haben selbst die Mittel in der Hand, die sie widerspenstigen Mitgliedern gegenüber ergreifen. Es wird nur äußersten Falls die Ausstoßung verlangt. Mehr ist ihnen nicht vorgeschrieben.

Unsere Berufsvereine wollen, wenn ein Tarifvertrag geschlossen ist, den Tariffrieden. Das Gesetz würde die Durchsetzung dieses Willens nur ermöglichen und rechtlich sicherstellen. Wir dürfen auch nicht vergessen, daß das Problem, wie in Massenverträgen die einzelnen zur Verantwortung gezogen werden können, hier zu lösen ist. Wir können es nicht lösen, indem wir den gewöhnlichen privatrechtlichen und zivilprozessualistischen Gedankengängen folgen, deren Hauptstück der „Anspruch“ gegen den einzelnen und die darauf gebaute Klage ist. Man denke sich einmal in Tarifverträgen, etwa in einem Reichstarif, aus, wie solche Einzelansprüche durchgesetzt werden sollen. Wenn wir daher die Bindung der einzelnen dadurch erreichen wollen, daß wir sie rechtlich der Verbandsdisziplin unterwerfen, so gehen wir einen Weg, der auch technisch geboten ist. Die Organisationen bieten sich uns in der sozialen Rechtsverfolgung als technische Hilfsmittel an. Im „Zeit-

alter der Masse" brauchen wir Stützen im gesellschaftlichen Leben, die das Recht mit der Masse verbinden. Solche Stützen gewähren uns die unabhängigen Berufsvereine der Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Wir müssen lernen, diese Kräfte zu nutzen, statt sie zu hemmen.

Dieses führt uns zu dem letzten Gesichtspunkte. Wir müssen den Zivilprozeß, soweit als möglich, von allen Tarifrechtsstreitigkeiten fernhalten. Wir werden ihn nicht ausschalten können, soweit Ansprüche auf Zahlung einer Buße wegen Friedensbruchs in Betracht kommen. Soweit dies nicht der Fall ist, sollten wir aber den Rechtsgang vor den Sondergerichten, den Gewerbe- oder Kaufmannsgerichten, vorziehen ohne Rücksicht auf den Wert des Streitgegenstandes. Die Furcht, daß damit die Sondergerichtsbarkeit in einer die Einheit der staatlichen Rechtspflege zersprengenden Weise ausgebaut wird, erscheint mir unbegründet. Das ordentliche staatliche Gericht kann heute allein nicht mehr judizieren. Wir werden nie mehr die gesamte Rechtsprechung in den Händen der ordentlichen Gerichte wiedervereinigen können. Denn es ist eine elementare Rechtsbewegung, daß immer mehr die Beteiligten danach streben, auch die Rechtsprechung in Selbstverwaltung zu nehmen. Die Bewegung kann über ihr natürliches Bett anschwellen, wenn der ordentliche Zivilprozeß den Bedürfnissen des Lebens nicht mehr entspricht. Und das ist heute der Fall. Unser Zivilprozeß atmet den Geist der „guten alten Zeit". Als ob alle Lebensverhältnisse auf den autoritativen Richterspruch warten könnten, als ob das Leben stille stünde vor unseren Gerichtsgebäuden, als ob die Menschen heute nichts mehr hätten als Zeit und wieder Zeit — so scheint es, wenn wir den Gang unseres Zivilprozesses betrachten. Er ist dem Rhythmus unseres Lebens nicht gefolgt. Seine Technik, seine Apparate sind veraltet und gehören in ein geisteswissenschaftliches Museum rechtlicher Antiquitäten, nicht aber als ordnende Macht in unser heiß pulsierendes Leben. Dieser Zivilprozeß versagt vollends, wenn es sich um Massenansprüche handelt, um Existenzfragen sozialer Lebensformen, bei deren Beantwortung unter Umständen Existenz-

fragen der Industrie und der sozialen Lebenshaltung auf dem Spiele stehen. Wir brauchen nicht nur im allgemeinen, sondern auch vor allem im besonderen Teile des Tarifvertrages einen Rechtsschutzapparat, der dem heutigen Schutzinteresse gerecht wird. Dazu bedürfen wir heute zum mindesten, soweit überhaupt prozessuale Verfolgung von Ansprüchen in Betracht kommt, der leichten Beweglichkeit des Sondergerichts. Dieses Sondergericht bietet uns heute einen einfacheren Rechtsgang, der ein schnelleres Verfahren verbürgt, der außerdem die nötigen Sachverständigen als Richter zumeist zur Stelle hat. Ich halte das Laienelement in Arbeitsrechtsfragen für unbedingt geboten und mindestens für so notwendig, wie in Handelssachen. Nur diese Mischung der Arbeitgeber- und Arbeiterinteressen im Sondergericht verbürgt uns, daß die Sache von beiden Seiten gesehen wird und daß die Gerichte, die an der sozial nervösesten Stelle stehen, mit dem nötigen Vertrauen umgeben sind. Das Wichtigste ist und bleibt aber, wie wir schon sagten, den Zivilprozeß überhaupt möglichst zurückzudrängen. Fast jeder Zivilprozeß ist ein Aufwand an unproduktiven Kosten. Wo er notwendig ist, stockt in der Regel die normale Abwicklung der Lebensverhältnisse. Ich will nicht davon sprechen, wie Zivilprozesse prophylaktisch verhütet werden können durch Stärkung all derjenigen Maßnahmen, die man als soziale Hygiene bezeichnen könnte. Ich kann hier nur davon sprechen, daß wir viele Rechtsschutzaktionen schon heute ersetzen können durch Maßnahmen der Verwaltung, durch Strafe und Verwaltungszwang. Der Schutz des Rechtes durch Verwaltungsstrafe und Verwaltungszwang hat m. E., wenn er auf paritätischer Grundlage aufgebaut und also genossenschaftlich fundiert ist, eine große Zukunft. Er entspricht mehr dem praktischen Zugreifenwollen unserer Zeit. Vor allem im Rechtsschutz des Tarifvertrages können wir ihn nicht entbehren. Hier muß er auf vielen Gebieten, wenn wir überhaupt den Tarifvertrag rechtlich abwickeln wollen, an seine Stelle treten. Ich will das durch Beispiele belegen: In einem Tarifvertrag ist ein Schiedsgericht vorgesehen. Das Schiedsgericht tritt aber, trotzdem es angegangen ist, nicht in Tätigkeit.

Der tarifliche Arbeitsnachweis errichtet die vorgesehene Geschäftsordnung nicht. In einem Tarifvertrag ist ein Tarifausschuß bestellt. Der Arbeitnehmerverband oder der Arbeitgeberverband nimmt die nötigen Wahlen für die bestellten Organe nicht vor. Ein Reichstarif entwirft ein Generalmuster, von dem in den Ortstarifen nicht abgewichen werden darf. Trotzdem weichen Ortstarife von ihm ab. Ich bitte Sie, verehrte Anwesende, sich einmal den Zivilprozeß um diese Dinge auszumalen. Ich bitte Sie, sich auszumalen, wie er durch alle Instanzen geführt wird. Und Sie werden erkennen, an diesen Beispielen erkennen, daß der Zivilprozeß für solche Angelegenheiten untauglich ist. Wie einfach können die Mittel des Verwaltungsrechtsschutzes dagegen sein: Die Tarifbehörde ordnet bei Meidung einer Ordnungsstrafe an, daß die Geschäftsordnung zu erlassen ist, der Schiedsrichter sein Amt auszuüben hat, die Wahlen durch die Wahlberechtigten vorzunehmen sind, im Ortstarif die Abweichungen zugunsten des Vortragsmusters zu löschen sind. Sie kann auch, wenn sie es für richtiger hält, einen andern Schiedsrichter ernennen, selbst die Geschäftsordnung entwerfen und selbst die Wahlen anordnen oder statt der Wahl die nötige Ernennung vornehmen. So wenig im Staate im Verhältnis zwischen staatlicher Behörde und Selbstverwaltungskörper in der Regel der Zivilprozeß die Organisation sichert und durchführt, kann diese Sicherung und Durchführung im Verhältnis zwischen staatlichem Recht und dem Tarifvertrag dem Zivilprozeß anheimgegeben bleiben. Es sind eben keine Klageansprüche, um die es sich handelt. Es ist die Erhaltung sozialer Lebensformen, die in Frage steht. Solche Wandlungen vom Zivilprozeß zum Verwaltungszwang sind nichts Ungewöhnliches. Das Recht ist nicht ein für allemal auf eine Form angewiesen. Aus der Hand der einzelnen wandert es in die Machtsphäre des Staates. Vom Staat wandert es wieder in die Hände der einzelnen oder in die Zentren der Verbände zurück. Auch das Recht ist lebendig, wenigstens soll es lebendig sein. Was seine Form entscheidet, ist nicht irgendein Prinzip, sondern die Aufgabe, die es im Leben leisten soll. Wir müssen in der Wahl

der Mittel zur Erfüllung dieser Aufgabe absolut vorurteilslos werden. Ist als ein solches Mittel öffentliches Recht geboten, so nehmen wir es. Empfiehlt sich das Privatrecht besser, so wählen wir dieses. Und wenn der Zivilprozeß nichts taugt, so ersetzen wir ihn durch andere Rechtsschutzmittel, die besser taugen. Das Recht ist soziale Technik. Es hat an der möglichst hohen Vervollkommnung unseres sozialen Lebens mitzuarbeiten. Unsere Juristen müssen nur diese große, hohe Aufgabe, die darin liegt, ergreifen. Die materielle Technik hat es schon lange gelernt, Aufgaben, die sie lösen will, mit den richtigen Mitteln in einem unermüdlichen Kampfe um das Richtige anzugreifen. Darin liegt die Größe unserer materiellen Zivilisation, die sich heute fast alles zutraut. Das Recht als soziale Technik muß es lernen, mit derselben Energie Fragen der sozialen Lebensgestaltung zu erfassen und zu lösen. Dann leben wir weiter mit unserem Recht und empfinden es nicht mehr als eine fremde, hemmende Macht in vielen Fragen des Lebens.

Wir dürfen diese allgemeinen Gesichtspunkte in einem Zusammenhange hervorheben, in dem sie uns lebendig geworden sind: in dem Widerspruch des Tarifrechtes mit den Tarifinteressen, den wir überwinden wollen durch die 4 Gesichtspunkte, die wir ausgesprochen haben und die wir festhalten können, wenn wir entschlossen sind, in einem Sinne Jurisprudenz zu treiben, der nicht immer ihr heutiger Sinn ist, aber ihr zukünftiger Sinn sein soll (Beifall).

Verehrte Anwesende! Die Erfüllung der Gesetzgebungsaufgabe, wie ich sie hier vorgetragen habe, hat eine Voraussetzung, auf die ich noch, soweit es die fortgeschrittene Zeit gestattet, wenigstens in Kürze eingehen möchte. *Diese Voraussetzung ist die rechtliche Anerkennung der Berufsvereine.* Die Berufsvereine sind heute tatsächlich die Schöpfer, die Erhalter und Behüter des Tarifvertrages. Aufgabe des Rechtes ist es, diese Tätigkeit auch rechtlich zu ermöglichen und zu sichern. Nichts anderes bedeutet die Forderung nach rechtlicher Anerkennung der Berufsvereine.

Hierfür aber kommen zwei Mittel in Betracht:

Nicht die Rechtsfähigkeit der Berufsvereine! Es ist ein Irrtum und sozialpolitisch oft nur Blendwerk, wenn wir das ganze Koalitionsrecht auf die Rechtsfähigkeit der Berufsvereine abstellen. Ich stehe auf dem Standpunkt, daß wir ein Gesetz über die Rechtsfähigkeit der Berufsvereine nicht brauchen, daß wir mit gutem Mut und gutem Gewissen die Schwierigkeiten, die in einem solchen Gesetze liegen, umgehen können und umgehen dürfen. Was wir brauchen, ist die rechtliche Ermöglichung und Sicherung derjenigen Aufgaben, in die die Berufsvereine hineinwachsen durch ihre eigene Tätigkeit, ihre Kämpfe und ihre Haltung. Wir wollen das Berufsvereinsrecht aufbauen mit ihren Aufgaben — von Fall zu Fall, von Gebiet zu Gebiet. Das ist ein frisches Leben! Wenn wir erst die Berufsvereine in einem bureaukratischen Gesetz festlegen wollen, das ihnen mit der allgemeinen Rechtsfähigkeit zugleich eine Reglementierung ihres Weges bringt, so unterbinden wir dieses Leben. Das zeigt sich deutlich, wenn wir das Problem in Verbindung mit den Tarifverträgen erfassen. Wir brauchen nur die Rolle zu sichern, die die Berufsvereine in den Tarifverträgen praktisch spielen, um allen Anforderungen gerecht zu werden, die hier an das Recht gestellt werden können. Wenn wir erst ein Gesetz über die Rechtsfähigkeit der Berufsvereine machen müßten, um die Berufsvereine in den Tariforganismus rechtlich einstellen zu können, so wäre das eine unnütze Schwerfälligkeit. Man mache die Berufsvereine tariffähig, d. h. rechtlich dazu fähig, alle Tarifangelegenheiten so ordnen zu können, wie es ihr eigenes und das Tarifinteresse verlangt. Dazu brauchen wir keine allgemeine Rechtsfähigkeit. Für die Erlangung jener Tariffähigkeit genügt die eine Bestimmung, daß alle Berufsvereine, die Tarifverträge abschließen wollen, ihre Statuten bei dem Gewerbegericht einzureichen haben. Sie erlangen die Tariffähigkeit mit einer Bescheinigung des Gewerbegerichts, daß dieses geschehen ist. Mit erlangter Tariffähigkeit haben sie die Stellung rechtsfähiger Vereine, soweit die Besorgung von Tarifangelegenheiten in Betracht kommt, erworben. Sie können also insbesondere

klagen und alle Anträge selbständig stellen, die zur Verfolgung der Tarifangelegenheiten gehören.

Aber nicht nur nach außen wollen die Berufsvereine rechtlich aktionsfähig werden. Auch nach innen soll die Herbeiführung eines Rechtsverhältnisses zwischen Berufsverein und Mitglied möglich sein. Dies gehört gleichfalls zur rechtlichen Anerkennung der Berufsvereine. Dem steht heute § 152 Abs. 2 GO. entgegen. Dieser § 152 Abs. 2 dankt seine Entstehung einer bestimmten staatspolitischen Auffassung der Berufsvereine in Verbindung mit einem Ideal der Freiheit, dem wir heute kritisch gegenüberstehen. Der Gesetzgeber hat die Koalitionen zugelassen. Aber diese Zulassung erfolgte mit einer Miene, wie man einen höchst unliebsamen Gast empfängt. Man macht zur Not die Türe auf, aber läßt ihn dann stehen und ihn seine eigenen Wege finden. Man hat die Koalitionen unliebsam empfangen, weil man sie im wesentlichen als Streit- und Kampfvereine mit verdächtigen politischen Tendenzen ansah. Daß die Koalitionen heute ein anderes Gesicht haben, daß sie wichtige, gar nicht mehr wegdenkbare soziale Selbstverwaltungskörper geworden sind, wichtige Selbsthilfeorganisationen mit ungeahnter Erziehungsstärke für die wie Spreu auseinandergejagten einzelnen der ersten kapitalistischen Sozialverfassung, Gemeinschaften, an die höchst soziale Aufgaben anzuknüpfen sind — diese Anschauung ringt sich erst heute mit Mühe und Not durch. Ist dies aber der Fall, so ist die Zumutung, daß der einzelne, wenn er in den Berufsverein eintritt, sich auch rechtlich bindet, die damit verbundenen Verpflichtungen auf sich zu nehmen, nichts mehr, was der Staat von sich weisen könnte. Erst wenn § 152 Abs. 2 fällt, wird es möglich, daß die Berufsvereine diejenigen Aufgaben, die der Tarifvertrag ihnen stellt, durchweg *rechtlich* erfüllen. Ich habe dieses im einzelnen in dem Schriftchen ausgeführt, welches die Gesellschaft für Soziale Reform zur Vorbereitung dieser Tagung veröffentlicht hat und möchte mich hier begnügen, darauf im einzelnen zu verweisen. Daß wir durch die Beseitigung des § 152 Abs. 2 der Freiheit des einzelnen zu nahe treten, brauchen wir nicht zu fürchten, wenn

wir die wirkliche Freiheit der einzelnen außerhalb der Koalitionen ins Auge fassen. Diese wirkliche Freiheit besteht nämlich in der Regel nicht. Der koalitionslose Arbeiter, besonders, auch wenn er nicht durch indirekte Wirkungen einer bestehenden Koalition geschützt und gefördert ist, ist kein freier Mensch im Sinne unabhängiger Selbstbestimmung. Er ist herrschaftlich unterworfen. Die Koalition unterwirft ihn ganz gewiß auch. Diese Unterwerfung ist aber eine genossenschaftliche. Und darum ist jede Förderung der Koalition nicht eine Unterdrückung der Freiheit, sondern eine Förderung des genossenschaftlichen Selbstbestimmungsrechts auf Kosten sozialer Untertänigkeit. Wenn § 152 Abs. 2 beseitigt ist, steht es den einzelnen Berufsvereinen frei, sich auch im Innern rechtlich zu etablieren. Ob sie es tun wollen, wie weit sie es tun wollen, wie weit sie Mitgliederpflichten rechtlich erzwingen wollen, ist ihre Sache, ist Gegenstand ihrer Organisationspolitik. Diese Organisationen werden dann zu erwägen haben, ob sie etwa dem Mitgliederzufluß Hemmungen bereiten, wenn sie im Innern Rechtspflichten entstehen lassen. Wie die Organisationen sich verhalten sollen, soll aber das Recht nicht entscheiden. Das Recht soll nur dazu verhelfen, daß, wenn die Organisationen auch im Innern ein Rechtsverhältnis wünschen, sie dieses haben können.

Wenn wir alles überblicken, was wir gesagt haben, so bleibt noch der eine Hinweis, daß eine Regelung, wie wir sie uns denken, auch einer Umformung der Gewerbegerichte bedarf. Ein Tarifrecht setzt notwendig eine Tarifverwaltung voraus oder besser: bedarf ihrer. Gerade um die Starrheit des Rechts zu vermeiden, müssen Verwaltungsbehörden zur Verfügung stehen, die den Tarifvertrag im einzelnen anpassen und anwenden. Denken wir nur an unsere Vorschläge hinsichtlich der Unabdingbarkeit, denken wir an die Behörden, die an Stelle des Zivilprozesses den Verwaltungsrechtsschutz durchführen sollen. Für diese Verwaltung möchten wir in erster Linie solche Behörden sehen, die der Vertrag sich selbst setzt. Wir denken an die Tarifausschüsse, Schlichtungskommissionen usw., welche die

Tarifverträge errichten, um die Tarifverwaltung durchzuführen. Das Gesetz sollte hier nur gewisse Voraussetzungen angeben, welche solche Behörden erfüllen müßten, um selbst diejenigen Funktionen zu erfüllen, die ein künftiges Tarifrecht Behörden zuweisen muß. Nur wenn der Tarifvertrag keine solche Stelle selbst erschafft, müßte das Gesetz Behörden zur Verfügung bereit halten, welche die rechtlich notwendige Funktion ausüben. Wir sagten schon, daß wir die Gewerbegerichte für fähig und geeignet halten, diese Funktionen auszuüben, so daß ihr Machtbereich dadurch erweitert würde, daß ihre Verwaltungsfunktionen eine Vermehrung zu erfahren hätten. Es gilt hier nur den Grundgedanken aufzustellen, um zu zeigen, wie wir die Sache einheitlich sehen und daß wir sie einheitlich sehen müssen. Im einzelnen kann hier nicht näher auf die Detailfragen, die sich notwendig aus einer solchen Anschauung ergeben, eingegangen werden. —

Man hat in neuerer Zeit in einem Buch, welches mit starker Tendenz gegen die Sozialpolitik geschrieben ist, davon gesprochen, daß wir neue Wege zu neuen Zielen brauchen. Das Buch kommt zu dieser Anschauung, weil die Sozialpolitik zu einer sich ständig vermehrenden Bureaukratisierung des Arbeitsverhältnisses durch Staatsgesetz führe. Blicken wir auf den Tarifvertrag! Und wir sehen, wie das gesellschaftliche Leben selbst dieser Gefahr spottet. Aus ihm selbst heraus sind Kräfte erwachsen, die fähig und willens sind, mit genossenschaftlichem Geiste im Wege einer neuen Selbstverwaltung das staatliche Gesetz zu entlasten und in den Einzelheiten zu ergänzen. Die Tarifverträge zeigen uns, wie der soziale Rechtsgedanke in höchster Anpassungsfähigkeit an die wirtschaftlichen und technischen Betriebsbedürfnisse gestaltet werden kann. An den Staat tritt die Aufgabe heran, dieses verheißungsvolle Wachstum sich nutzbar zu machen und mit dem Gedanken des Staatssozialismus den Gedanken der sozialen Selbstverwaltung zu verbinden. (Lebhafter Beifall.)

Leitsätze von Rechtsanwalt Dr. Sinzheimer.

I.

In Ermangelung einer besonderen gesetzlichen Regelung untersteht heute der Arbeitstarifvertrag dem allgemeinen Recht, das seiner Eigenart fremd ist und deswegen zu Hemmungen und Gefahren für die Tarifentwicklung führt. Der Widerspruch kommt besonders deutlich zum Ausdruck in den beiden praktisch wichtigsten Beziehungen, dem Verhältnis der Tarifnormen zu den im Tarifbereich abgeschlossenen Arbeitsverträgen und der Haftung für Tarifverletzungen.

Die Absicht des Tarifvertrags ist darauf gerichtet, alle in seinem Bereich geschlossenen Arbeitsverträge einheitlich den Tarifbestimmungen zu unterwerfen. Das geltende Recht läßt ihre Abdingung in den einzelnen Arbeitsverträgen zu. Der Tarifvertrag ist auf der Beteiligung der Berufsvereine aufgebaut. Das geltende Recht gefährdet sie durch eine unbeschränkte und unbestimmte Haftung, die um so peinlicher ist, als es ihnen die selbständige rechtliche Stellung nach außen erschwert und die rechtliche Wirkung nach innen versagt (§ 152 Abs. 2 GO.).

Da die rechtliche Selbsthilfe (Vertragstechnik, Gewohnheitsrecht, Rechtsprechung) ungenügend ist, ist es Aufgabe der Gesetzgebung, jene Widersprüche auszugleichen.

II.

Das Verhältnis zwischen Tarif und Arbeitsvertrag kann nur befriedigend geregelt werden, wenn das allgemeine Tarifinteresse dem Sonderwillen des Einzelnen gegenüber auch rechtlich vorangestellt wird. Deswegen müssen unabänderlich die Bestimmungen des Tarifvertrags derart zwingend sein, daß alle Arbeitsverträge, die in Tarifbetrieben abgeschlossen werden, nur mit ihrem Inhalt zustande kommen können. Diese „Unabdingbarkeit“ bedarf nach verschiedener Richtung einer besonderen Ausprägung:

1. Die Tarifbestimmungen dürfen nur Minimalbedingungen sein, so daß Sonderabreden nach oben zulässig sind;

2. Ausnahmsweise für besondere Fälle sollten auch tarifwidrige Sonderabreden mit Genehmigung des Gewerbegerichts als paritätischer Tarifbehörde oder einer anderen im Vertrag vorgesehenen Stelle gestattet sein, wenn sie im Interesse der Beteiligten liegen und das allgemeine Tarifinteresse durch sie nicht geschädigt wird;

3. War der Arbeiter mit der Zahlung eines geringeren Lohns, als der Tarif angibt, einverstanden, so ist trotz der Unabdingbarkeit des Tariflohns der Anspruch auf den Überschuß als verwirkt anzusehen, wenn er ihn nicht binnen 4 Wochen seit der letzten Lohnzahlung vom Arbeitgeber eingefordert hat;

4. Kündigungen von Arbeitsverträgen wegen der Geltendmachung tariflicher Rechte dürfen nicht erfolgen;

5. Der Vorrang des Tarifvertrags vor der Arbeitsordnung ist sicher zu stellen;

6. Nicht tarifmäßige Erfüllung von Arbeitsverträgen darf nicht nur Rechtsverletzungsansprüche der Parteien des Arbeitsvertrags hervorrufen, sondern muß auch ein Einschreiten von Tarifwegen gegen sie wegen tariflichen Ungehorsams (vgl. III 2 Ab, Bb) zur Folge haben;

7. Falls in einem Tarifbetrieb für denselben Beruf mehrere Tarifverträge verschiedener Verbände abgeschlossen sind, so ist für die möglichen Kollisionen gesetzlich Vorsorge zu treffen (etwa durch eine Bestimmung, daß für Verbandsmitglieder nur die Bestimmungen ihres Verbandstarifs, für nichtorganisierte Arbeiter aber die Bestimmungen des zuerst abgeschlossenen Tarifvertrags gelten).

III.

Eine gesetzgeberische Lösung der Haftungsfrage kann nur glücken, wenn die unabhängigen Berufsvereine der Arbeitgeber und Arbeiter als die Schöpfer und Organe des Tarifrechtes in freier Selbstverwaltung auch rechtlich anerkannt und behandelt werden.

1. Die Haftung für Tarifverletzungen setzt voraus:

a) Alle Vertragsangehörigen müssen ihr unterworfen sein. Vertragsangehörig sind zunächst diejenigen, die auf Arbeitnehmerseite als Arbeitnehmerverbände, auf Arbeitgeberseite als Arbeitgeber oder Arbeitgeberverbände den Tarifvertrag abgeschlossen haben. Es sind die Vertragsparteien, die allein und ausschließlich über die Vertragsbeziehungen zu verfügen berechtigt sind. Vertragsangehörig sind weiterhin diejenigen, die den vertragschließenden Verbänden als Mitglieder angehören oder angehört haben. Dies sind die Vertragsmitglieder, die dem Tarifrechte wohl unterworfen, darüber aber nicht verfügungsberechtigt sind.

b) Die Haftung besteht für Friedensbruch und Ungehorsam. Während Ungehorsam nur die Nichterfüllung eines Tarifgebotes oder -verbotes ist, bedeutet Friedensbruch den kollektiven Arbeitskampf gegen den Tarifvertrag überhaupt.

c) Soweit sich ein kollektiver Arbeitskampf nicht gegen den Tarifvertrag wendet, sondern während des Bestehens eines Tarifvertrages außertarifliche Ziele verfolgt (Ergänzungsstreik, Abwehrstreik, Sympathiestreik, Generalstreik und die diesen Kämpfen entsprechenden Aussperrungen), ist er an sich kein Friedensbruch, wenn der Tarifvertrag nichts anderes bestimmt. Doch wird die Gesetzgebung in diesem Falle, wenn die Kampfhandlung eine Er-

gänzung des Tarifvertrages oder eine Abwehr tariflich nicht vorgesehener Maßnahmen bezweckt, unbeschadet anderer Vertragsbestimmungen, eine vorherige Verhandlung vor dem Gewerbegericht als Tarifbehörde obligatorisch zu machen, im übrigen aber das Recht anzuerkennen haben, daß die beteiligte gegnerische Vortragspartei sich von dem Tarifvertrag lossagen darf.

2. Die Haftung ist durch ergänzende Rechtsvorschriften und Auslegungsregeln gesetzlich zu bestimmen und zu beschränken. Die Regelung ist verschieden, je nachdem die Tarifverletzung von **Vertragsparteien** (besonders Tarifverbänden, vgl. III 1 a) oder **Vertragsmitgliedern** (III 1a) ausgeht.

A. Für die Haftung der **Vertragsparteien** können folgende Gesichtspunkte maßgebend werden:

a) Wenn Vertragsparteien den Arbeitsfrieden brechen, so soll eine **Buße** verwirkt sein. Die Buße ist gesetzlich nach einem bestimmten Maßstabe maximal zu bestimmen (etwa nach Jahreseinnahmen an Mitgliederbeiträgen oder Quoten gezahlter Lohnsummen). Das Tarifgericht bestimmt im Einzelfall ihre Höhe nach freiem Ermessen. Sie schließt jeden weiteren Schadensersatzanspruch aus. Sie ist von der beteiligten gegnerischen Vertragspartei im Wege der Klage geltend zu machen. Zuständig für die Klage ist das Gewerbegericht ohne Rücksicht auf die Höhe des Streitgegenstandes. — Außer der Buße kann die beteiligte gegnerische Vertragspartei bei dem Gewerbegericht die **Aufhebung** des Tarifvertrages verlangen. — Verurteilende Entscheidungen sind zu **veröffentlichen**.

b) Wenn Vertragsparteien ungehorsam sind, so soll die Zivilklage ausgeschlossen sein und dafür **Ordnungsstrafe** und **Verwaltungszwang** treten, um gegen die tarifuntreue Vertragspartei den tarifmäßigen Zustand oder die tarifmäßige Leistung herbeizuführen. Die Strafe ist gesetzlich nach ihrer Maximalhöhe zu fixieren. Als Mittel des Verwaltungszwanges kommen in Betracht: Zwangsstrafe, Vornahme der Handlung durch Dritte, unmittelbarer Zwang, Selbstvornahme der Handlung. Das Recht zur Strafverhängung und zur Ausübung des Verwaltungszwanges steht dem Gewerbegericht zu. Das Beschwerderecht ist sicherzustellen. Entscheidungen können veröffentlicht werden.

B. Die Haftung der **Vertragsmitglieder** ist, **sofern sie Verbandsmitglieder sind**, durch ihre Verbände zu verwirklichen, die für die Durchführung verantwortlich sind.

a) Brechen solche Vertragsmitglieder den Frieden, so hat sie ihr Verband binnen einer vom Gewerbegericht zu bestimmenden Frist entweder zum Frieden zu bringen oder aus dem Verband auszustoßen. Geschieht diese Exekution nicht, so wird es so angesehen, als ob der Verband selbst den Frieden gebrochen hätte (III 2 A a).

b) Sind solche Vertragsmitglieder ungehorsam, so hat ihr Verband für die Verfolgung und Beseitigung des Ungehorsams binnen einer vom Gewerbegericht zu bestimmenden Frist zu sorgen. Ist nach dem Ablauf dieser Frist der Ungehorsam nicht verfolgt oder nicht beseitigt, so übt das Gewerbegericht die ihm nach III 2 A b zustehenden Rechte an Stelle des Verbandes aus.

C. Die Haftung von Vertragsmitgliedern, die keinem Verbande angehören, bestimmt sich nach der Haftung der Vertragsparteien.

IV.

Die Durchführung der hier gestellten Aufgabe hat eine doppelte Voraussetzung:

1. Die Berufsvereine müssen rechtlich aktionsfähig werden. Um dies herbeizuführen, ist ein besonderes Gesetz über die Rechtsfähigkeit der Berufsvereine weder erforderlich noch günstig. Das Recht der Berufsvereine muß nach und nach, ihren Funktionen entsprechend, in großen Zügen aufgebaut werden. Darum bedarf es für die Tätigkeit der Berufsvereine in Tarifangelegenheiten lediglich der Tariffähigkeit. Nur tariffähige Berufsvereine können Tarifverträge nach Maßgabe des Gesetzes abschließen. Nur unabhängige Berufsvereine können die Tariffähigkeit erreichen. Sie wird erreicht durch eine Bestimmung in den Statuten, wonach die Berufsvereine als solche berechtigt sind, Tarifverträge abzuschließen, und durch eine bescheinigte Niederlegung dieser Statuten bei dem Gewerbegericht. Sie bewirkt Rechtsfähigkeit der Berufsvereine für die Zwecke des Tarifvertrages. Damit entfällt die persönliche Haftung der Mitglieder und Vertreter für Verbandsverbindlichkeiten, aufrechterhalten aber bleibt die Haftung der Verbände für tarifwidrige Handlungen oder Unterlassungen ihres Vorstandes und ihrer Angestellten in Ausübung ihres Amtes und Berufs. Für tariffähige Berufsvereine ist § 152 Abs. 2 und § 153 GO. zu streichen.

2. Die Gerichtsbarkeit der Gewerbegerichte muß erweitert (III 2 A a) und ihre Zulassung als Verwaltungsbehörde für Tarifangelegenheiten bewirkt werden (II 2, III 1 c, III 2 A b, III B a, III B b, IV 1). Diese Erweiterung und Zulassung muß unter Anwendung des Paritätsprinzips erfolgen. Eine solche Ausdehnung des Aufgabenkreises der Gewerbegerichte wird notwendig

mit der Zeit zu einem selbständigen Aufbau einer Tarifgerichtsbarkeit und Tarifverwaltung mit über- und untergeordneten Instanzen, in einer Reichsstelle als höchster Gerichts- und Verwaltungsbehörde gipfelnd, führen müssen.

V.

Der Tarifvertrag ist der Ausdruck einer einheitlichen, lebendigen Entwicklung. Die Gesetzgebung wird daher bei der Regelung von Einzelfragen nicht stehen bleiben können, sondern nach einem umfassenden, für alle Arten von Arbeit geltenden Tarifgesetze streben müssen, das die wirklichen Kräfte des Tarifvertrags und seinen sozialen Geist vorurteilslos zur Geltung bringt. Ein solches Tarifgesetz liegt im Interesse der Tarifangehörigen und des Staates, der durch den Tarifvertrag nicht nur den Arbeitsfrieden zu fördern, sondern auch ein Organ fortschreitender Differenzierung und Sozialisierung des Arbeitsrechts zu gewinnen vermag.

Vorsitzender Dr. Frhr. von Berlepsch: Ich darf in Ihrem Namen unserem Referenten den aufrichtigsten Dank der Gesellschaft für Soziale Reform für seinen ausgezeichneten Vortrag aussprechen. Er hat in der Mitte seiner Ausführungen um Entschuldigung gebeten, daß sie zu lang sein könnten. Er ist bis zum Ende nicht kürzer geworden, und wir danken ihm dafür! Wir beabsichtigen mit unseren Verhandlungen endlich Klärung in diese unendlich schwierigen Fragen der Abdingbarkeit und Haftbarkeit zu bringen. Ich glaube, daß dafür kein besserer, kein weiterer, kein stärkerer, kräftigerer Schritt getan werden konnte, als er uns in dem Referat geboten ist, das Herr Dr. Sinzheimer soeben gehalten hat. Deshalb darf er versichert sein, daß wir ihm dauernd in aufrichtiger Dankbarkeit verbunden sind. (Beifall.)

* * *

Freie Aussprache.

Vorsitzender Dr. Frhr. von Berlepsch: Ich eröffne nunmehr die Diskussion. Das Wort hat Herr Redakteur Gleichauf vom Gewerkverein der Maschinenbauer (Hirsch-Duncker).

Redakteur Gleichauf: Meine Damen und Herren! Ich hatte früher einmal Gelegenheit, auch bei der Besprechung eines

Teils der großen Fragen, die die Gesellschaft für Soziale Reform heute und morgen bewegen, zu erwähnen, daß das Recht der Arbeiter im heutigen Staate recht unsicher gestaltet sei. Ich habe dabei weiter erwähnt, daß eben die Regierung nach meiner Auffassung doch zu lange und zu sehr mit verschränkten Armen diesen großen wirtschaftlichen Kämpfen gegenüberstehe. Und was der Arbeiter im tagtäglichen Leben an sich merkt und spürt, daß er eigentlich kein Recht im Arbeitsverhältnis, im ganzen Produktionsprozeß hat, das hat heute der verehrte Referent Herr Dr. Sinzheimer, der Jurist, in so klarer Weise dargestellt, daß kaum daran gerüttelt werden kann. Der Referent hat so schlagend nachgewiesen, daß sich die heutigen lebendigen Arbeitsverhältnisse, wie sie sich im Laufe der jahrzehntelangen Entwicklung gestaltet haben, beinahe überall stoßen mit dem bestehenden Recht der Gegenwart. Wir können im großen und ganzen das unterstreichen, was Herr Dr. Sinzheimer nach dieser Richtung vorgebracht hat. Aber es geht mit dieser Frage wohl, wie mit sehr vielen anderen großen Fragen. Man kann ein Detail aus dem gesamten Problem nur schwer behandeln, ohne auch in andere Teile des gesamten großen Problems wenigstens strichweise übergreifen zu müssen. Denn, wie Herr Dr. Sinzheimer z. B. gesagt hat, wenn das tarifliche Recht einmal so gestaltet sein wird, wie er es im großen Rahmen dargestellt hat und wenn dann ein Arbeiter sein tarifliches Recht dem Arbeitgeber gegenüber verteidigt, dann darf der Arbeitgeber diesen Arbeiter deshalb nicht entlassen. Hier kommen wir schon wieder zu einer bedeutenden anderen Frage des gesamten großen Problems. Der Arbeitgeber von heute ist berechtigt, jeden Arbeiter zu entlassen, zu jeder Zeit, ohne Angabe irgendeines Grundes. Wenn nun ein Arbeiter ein tarifliches Recht verfechten würde, würde der Arbeitgeber nicht so unklug sein und ihm schriftlich bestätigen: du bist deshalb entlassen, weil du dein tarifliches Recht verfochten hast. Der Arbeiter würde entlassen werden ohne Angabe eines Grundes, oder es würde ein anderer Grund angegeben werden. Also, wenn nur die Tarife gesetzlich geregelt würden und nichts anderes zu gleicher Zeit, dann wäre der einzelne

Arbeiter auch kein Jota besser geschützt gegen die Übergriffe, die das Unternehmertum machen kann, ich sage nicht: immer macht, aber die Möglichkeit zu machen hat. Deshalb greift diese Frage der tariflichen Regelung ohne weiteres ein in jene Frage, ob das willkürliche Entlassungsrecht des Arbeitgebers so bleiben soll, wie es heute besteht.

Wenn auch das tarifliche Verhältnis so geregelt wäre, wie es der Vortragende dargelegt hat, dann bestände immer noch die Frage, wie lange es wohl dauern würde, bis die Arbeiterorganisationen stark genug wären, gerade dort Tarife abschließen zu können, wo sie am allernotwendigsten wären, in der schweren Eisenindustrie, in anderen Großindustrien. Die Tarifverträge sind bis heute dort abgeschlossen, wo meistens kleinere Industrie und vorherrschend noch Handwerksbetrieb vorhanden ist. Dort bestehen Tarifverträge und dort wirken sie auch zum Teil recht gut. Aber gerade da, wo der Arbeiter am meisten ohnmächtig ist innerhalb des Produktionsprozesses, wo jene Gewaltmenschen, jene Herrenmenschen, die sich durch eigene Tüchtigkeit, durch unermüdliches Arbeiten und Glücksumstände auf eine Höhe heraufgeschwungen haben, daß sie heute herrschend sind über 1000, vielleicht 100000 Arbeiter — gerade dort, wo durch dieses Herrentum diese tausende und abertausende von Arbeitern in der wirtschaftlichen Abhängigkeit erhalten werden dürfen, mehr als in anderen Bezirken, ist es absolut nicht möglich, Tarifverträge zu erzielen. Wie soll es dort gemacht werden, wo der Unmut der Arbeiter hauptsächlich herkommt, wo das Zerwürfnis mit dem heutigen Staat und der Wirtschaftsordnung seine tiefsten Wurzeln hat?

Dann ist noch die Frage, wenn es sich um verschiedene Organisationen handelt, nach meiner Auffassung nicht erschöpfend genug behandelt worden. Denn gerade das ist eine der Hauptschwierigkeiten der ganzen heutigen Tarifbewegung. Wenn verschiedene Organisationsrichtungen an der Errichtung oder Erkämpfung eines Tarifvertrages beteiligt sind, beginnt der scharfe Konkurrenzkampf innerhalb der Organisationen, und eine sucht die andere auszuschalten. Gerade die von dem Herrn Vortragenden

so ganz besonders belobten freien Gewerkschaften sind im Versuche, andere Organisationsrichtungen auszuschalten, bis jetzt Meister gewesen. (Zurufe, Gemurmel.) Deshalb meine ich, müßte ein Tarifrecht nicht über diese Frage hinweggehen, sondern die Regelung dieses Punktes müßte ganz besonders eingehend behandelt werden, vielleicht nach der Richtung, wenn verschiedene Organisationsrichtungen beim Abschluß des Tarifvertrages in Betracht kommen, daß eine Beteiligung am Abschluß des Vertrages allen nach dem Verhältnis ihrer beteiligten Mitglieder gesetzlich gesichert würde. Dann wäre es viel leichter und viel besser möglich, daß ein solcher Tarifvertrag auch von allen Organisationen gehalten werden würde. Die so sehr gelobten freien Gewerkschaften, die die Schöpfer und Hauptträger der Tarifverträge sein sollen, sind so dargestellt worden von Herrn Dr. Sinzheimer, daß ich annehme, daß er diese freien Gewerkschaften nur kennt von seinem Studierzimmer aus oder wenn er Gelegenheit hatte, sich mit den Führern der freien Gewerkschaften unterhalten zu können; und da konstatiere ich ohne weiteres, daß man sich mit den Führern der freien Gewerkschaften recht schön unterhalten kann. (Heiterkeit.) Wenn man sie allein vor sich hat, sind es sehr angenehme Herren. Man kann sich recht friedlich und schiedlich mit ihnen unterhalten. (Zuruf: Hört, Hört!) Aber die Massen haben diese Führer erzogen und durchtränkt mit einem Fanatismus sondergleichen gegen jeden Andersdenkenden. Wenn Herr Dr. Sinzheimer einmal 10 Jahre im Großbetriebe arbeiten müßte, einer Organisation angehörte, die in dem Betrieb vielleicht 50 Mitglieder zählt, und die andere Organisation der freien Gewerkschaften hätte vielleicht 500 in dem Betriebe und Herr Dr. Sinzheimer hätte eine eigene festgegründete Überzeugung, die es ihm nicht erlauben würde, zu den 500 überzutreten, dann würde er wahrscheinlich ein anderes Lied anstimmen über die freien Gewerkschaften, als das heute der Fall war. (Zurufe: Sehr gut! Sehr richtig!)

Außerdem ist bei dieser Gelegenheit auch zu konstatieren, daß Dr. Hirsch, der Gründer der deutschen Gewerkvereine, schon vor

45 Jahren den Tarifgedanken propagiert und gepredigt hat. Daß die Hirsch-Dunckerschen Gewerkvereine nicht stärker wurden an Zahl, liegt nicht an den Männern selbst, das liegt an den unerbittlichen politischen Verhältnissen. Ich meine also, man muß auch gerecht sein nach allen Seiten.

Hinzu kommt, daß die freien Gewerkschaften es durch ihr Verhalten geradezu erschweren, daß die Regierung mit dem nötigen Eifer an die Regelung dieser großen Frage herangehen kann. Denn wenn in diesen so sehr gelobten freien Gewerkschaften ein großer Teil der Mitglieder ist, die mit dem Bewußtsein an den Abschluß eines Tarifvertrages herangehen und offen sagen, daß das bloß eine Kampfpause sein soll, bis eine bessere Gelegenheit kommt, wieder losschlagen zu können, dann hat man auf der Gegenseite kein Vertrauen zum Abschluß derartiger Tarifverträge. Also, wenn auf der einen Seite es den freien Gewerkschaften gelungen ist, eine große Zahl Tarifverträge abzuschließen, ist auch andererseits das Verhalten eines großen Teils ihrer Mitglieder schuld daran, daß der Gedanke der Tarifverträge nicht die Erfolge zeitigen konnte, die sicher gezeitigt worden wären, wenn man von jener ganzen Seite aus mit vollem Vertrauen an die Frage der Schaffung von Tarifverträgen als Friedensinstrument herangetreten wäre.

Nun soll das Tarifrecht herrschend sein über die Verträge, die einzelne Arbeitgeber mit ihren Arbeitern abschließen. Das halte ich für selbstverständlich. Ein Tarifvertrag hat eigentlich gar keine Geltung, wenn es jedem einzelnen Arbeitgeber möglich wäre, mit seinen Arbeitern wieder andere Verträge abzuschließen. Deshalb glaube ich, daß wir zunächst einmal die Frage regeln müßten, wie man sich verhält, wenn verschiedene Organisationsrichtungen beteiligt sind, und daß die ganze Tariffrage nur geregelt werden kann mit gleichzeitiger Regelung eines größeren Einflusses der Arbeiter im Arbeitsverhältnis selbst. Denn wenn die Stellung und Lage des Arbeiters im Großbetriebe so bleibt, wie sie heute ist, und ein Tarifvertrag so errichtet würde, wie es der Vortragende wünscht und gefordert hat, dann sind die Unter-

nehmer immer noch in der Lage, ein eigenes Gesetz für sich schaffen zu können, ein eigenes Gesetz, das jeder Kontrolle entzogen ist und das sie rücksichtslos anwenden können. Es ist ein Herr hier im Saale, der die Beweise dafür in der Tasche hat, daß z. B. im Großbetrieb eines bestimmten Bezirkes sog. schwarze Listen ausgegeben werden. Was das Tarifrecht für die Zukunft sein soll, das ist heute das Gewerbegericht im Sinne dessen, was ich jetzt vorbringe. Wenn ein Arbeiter heute ans Gewerbegericht geht, dort eine Forderung einklagt und vom Gewerbegericht Recht erhält, dann wird er entlassen. Ich sage, er kann entlassen werden, die Möglichkeit liegt vor, und daß das der Fall ist, den Beweis hat der Herr, der hier im Saal ist. Er wird aber nicht bloß entlassen aus dem Betriebe, gegen dessen Leitung er siegreich mit seiner Klage gewesen ist, sondern er wird 6 Wochen ausgesperrt in dem ganzen großen Gebiete der Vereinigung jener Fabrikanten und erhält 6 Wochen keine Arbeit. Also, solche Fälle sind heute schon möglich; sie wären auch möglich, wenn ein Tarifvertragsrecht bestände und nicht zu gleicher Zeit an eine Regelung der Stellung der Arbeiter im Großbetriebe selbst herangegangen würde.

Ein zweiter Fall, auch die Beweise sind hier: Ein Arbeiter fängt die Arbeit an in einem Betriebe, in dem die Fabrikordnung vierzehntägige Kündigung vorschreibt mit der Einschränkung: „In den ersten drei Tagen hat der Arbeiter das Recht, sofort, zu jeder Stunde, aufhören zu können, wenn ihm die Verhältnisse nicht passen.“ Auch der Arbeitgeber hat natürlich dasselbe Recht. Am dritten Tage hört der Arbeiter auf. Die Folge ist, daß er auf eine sogenannte schwarze Liste gesetzt wird, die bei allen Fabrikanten zirkuliert. Dort geschieht die Mitteilung, der Arbeiter hat drei Tage bei uns gearbeitet und dann die Arbeit verlassen. Das genügt, um diesen Arbeiter 6 Wochen vollständig von jeder Arbeit in dem großen Bezirke auszuschließen.

Ich sage also, wenn es möglich ist, daß sich das Großunternehmertum neben einem Vertragsrecht ein solches eigenes Recht schaffen kann, dann nützt das Tarifvertragsrecht wenig, wenn nicht zu gleicher Zeit auch die Verhältnisse der Arbeiter

im Großbetriebe selbst geregelt werden, d. h. das willkürliche Verfügungsrecht des Großunternehmers von heute ganz bedeutend eingeschränkt wird. Aber, meine Damen und Herren, es ist geradezu furchtbar, heute würde man es mit Schmach empfinden und nicht verstehen, wenn ein Staatsbürger verurteilt und bestraft würde, ohne daß ihm Gelegenheit geboten wäre, sich vorher zu verteidigen, oder daß ein ordentliches Gerichtsverfahren stattgefunden hätte. Wenn derartiges stattfinden würde, das würde doch jeder Staatsbürger als einen Schlag ins Gesicht empfinden. Ja, wie ist es denn nun bei der heutigen Stellung des Großunternehmers? Der Arbeiter, der nach 3 Tagen aufgehört hat, was nach der Fabrikordnung sein gutes Recht war, wird vor kein Gericht gestellt, hat keine Gelegenheit, sich zu verteidigen; er weiß nicht, daß er auf der schwarzen Liste steht. Er geht von Fabrik zu Fabrik; sobald man seine Invalidenkarte sieht, seine Papiere: „Wir bedauern, wir haben keine Arbeit". Ich meine, wenn solche Dinge vorkommen (wir können nachweisen, daß in einem Vierteljahr zirka 75 derartiger Listen versandt worden sind), dann glaube ich wohl berechtigt zu sein, zu sagen, man kann eine solche große Frage wie die Lösung des Arbeiterproblems, daß man sich auch als Mensch und Staatsbürger gleichberechtigt fühlt mit den Angehörigen der anderen Gesellschaftsklassen, nicht dadurch lösen, daß nur der eine Teil durchgeführt wird, sondern ich halte von meinem persönlichen Standpunkte aus die Regelung der Stellung der Arbeiter im Großbetriebe selbst für vielleicht noch wichtiger als die Regelung des Tarifabschlusses und seine gesetzliche Festlegung innerhalb des bestehenden Rechtes.

Auf die Einzelheiten, die der Herr Referent vorgebracht hat, ist vom Laienstandpunkt sehr schwer etwas zu erwidern. Denn ich glaube, daß es selbst für Juristen nicht so leicht ist, alle die Züge der Gesetzgebung überblicken zu können, die bei der gesetzlichen Regelung einer derartigen Frage notwendig sind. Aber wichtig und durchschlagend ist eins: Der Jurist hat erklärt, das Recht, so wie es besteht, ist kein Recht, es hat sich überlebt, es sind neue Formen erschienen im Erwerbsleben, und deshalb ist

es notwendig, daß all die Gesetzeseinrichtungen absterben, die heute nicht mehr brauchbar sind und daß an deren Stelle neues Recht geschaffen wird. Ein Selbstverwaltungskörper sollen die zukünftigen Berufsorganisationen unter einer neuen Regelung des Tarifwesens sein. Die praktische Durchführung dieses Selbstverwaltungskörpers wäre leichter denkbar, wenn die heutigen Organisationen in gegenseitiger Achtung nebeneinander stehen würden und es möglich wäre, so ein Zusammenarbeiten aller bestehenden selbständigen Arbeiterorganisationen in dieser Frage voraussetzen zu können. Und hier stoßen wir wieder auf die so sehr gelobten freien Gewerkschaften und ihrer Haltung. Herr Dr. Sinzheimer, der große Freund dieser Richtung (Heiterkeit) oder Anerkenner dieser Richtung, wenn ich mich falsch ausgedrückt habe, hat ganz übersehen, daß durch die Haltung dieser Gewerkschaften eine Erbitterung, eine Entfremdung, ein Haß in die ganze deutsche Arbeiterbewegung hineingetragen worden ist, der in Jahren nicht mehr, vielleicht überhaupt nicht mehr gutgemacht werden kann. Es ist noch sehr fraglich, Herr Dr. Sinzheimer, ob diese Gewerkschaftsrichtung so stark bleiben wird in Jahrzehnten, wie sie heute ist, denn so, wie die Massen erzogen sind und durchtränkt sind mit ihren politischen Gedanken und als radikale Elemente in der Arbeiterbewegung, ist es sehr fraglich, wenn sie wirklich einmal praktische Gegenwartsarbeit in einer solchen Tarifregelung mitmachen werden, jahrelang, ob die große Masse folgen wird, ob sich nicht wieder ein großer Teil abtrennt und von dieser Art der Regelung nichts wissen will. Dann würde vielleicht Herr Dr. Sinzheimer seine Meinung revidieren müssen, und vielleicht kämen andere, die heute noch kleiner sind, die aber ehrlich und aufrecht für den Tarifgedanken eintreten und zu jeder Zeit bereit sind, in ehrlichster, aufrichtigster Weise für die Durchführung dieses Gedankens praktisch zu arbeiten. Also nicht nur von der großen Zahl aus sollte man Organisationsrichtungen bewerten und beurteilen, man muß auch ihren inneren Kern betrachten und ihre Offenheit und Ehrlichkeit, mit der sie an die Mithilfe und

Mitarbeit bei der Lösung einer solchen großen Frage herantreten. (Bravo!)

Magistratsrat Wölbling: Meine hochverehrten Damen und Herren! Der Vorredner hat begonnen mit den Nöten, die bei den Tarifverträgen für die Minderheiten entstehen, denen er selber angehört, d. h. diejenigen Gewerkschaften, welche die große Masse der Arbeiter nicht umfassen, sondern nur kleinere Teile. Man kann es ihm nicht verdenken, daß er, wenn derartig empfindliche Punkte berührt werden, darauf zu sprechen kommt. Aber, meine Herren, das steht heute nicht zur Debatte. Wenn Herr Rechtsanwalt Dr. Sinzheimer verschiedene Fragen berührt hat, die auch hiermit im Zusammenhang stehen, so war das in seinem Vortrage nur Beiwerk. Ich will aber nicht darauf eingehen. Ich will nur betonen, daß zweifellos ein Schutz der Minderheiten notwendig ist, ebenso wie das bei Aktiengesellschaften und bei anderen Genossenschaften und Vereinen überall der Fall ist. Ein Schutz der Minderheiten ist notwendig. Die Frage, wie dies zu regeln ist, ist auch eine außerordentlich komplizierte.

Als wir im Jahre 1908 in Karlsruhe auf dem Juristentag den Tarifvertrag im allgemeinen behandelten, da wurden wir uns, die wir daran teilgenommen hatten, klar, daß wir nur vorwärts kommen könnten durch die Erörterung von Detailfragen des Tarifvertrages. Es stellte sich damals in allgemeinen Fragen eine außerordentliche Einigkeit heraus, abgesehen von vielleicht zwei Richtungen, die sich immer etwas gegenüberstanden. Aber eine Lösung der Detailfragen konnte damals nicht gebracht werden. Jede einzelne Detailfrage ist so außerordentlich wichtig, daß man sie für sich behandeln muß. Es ist mit Freude zu begrüßen, daß die Gesellschaft für Soziale Reform heute zwei solcher Einzelfragen herausgegriffen hat. Es sind vielleicht die bedeutendsten, vielleicht, sage ich; ich möchte annehmen, einige andere sind doch nicht im Range so ohne weiteres nachzustellen. Ich erwähnte eben schon die Frage von dem Schutze der Minderheiten. Es gibt noch eine Reihe anderer, aber wir können hier doch zu einer ausreichenden Förderung der Tarifverträge

kommen, wenn wir uns auf diese beiden Fragen beschränken, nämlich auf das Verhältnis der Tarifnorm zu den im Tarifbereich abgeschlossenen Arbeitsverträgen und auf die Frage der Haftung für Tarifverletzuugen.

Wir haben den außerordentlich glänzenden Vortrag des Herrn Referenten gehört, und ich erkenne ihm nicht nur den Glanz der Form, der ja unübertrefflich ist, zu, sondern auch den des Inhalts, nicht nur bezüglich der Fülle seiner Schlußfolgerungen, nicht nur bezüglich der Durchdringung des Materials, sondern ich bin auch in der erfreulichen Lage, in außerordentlich vielen Punkten und vor allen Dingen in gewissen Grundzügen mit ihm fast vollständig identisch zu sein. Dabei bleibt noch manches verschieden, aber ein Grundzug z. B. hat mich außerordentlich sympathisch berührt im Gegensatz zu dem, was viele andere ausgeführt, was wir gelesen und gehört haben und was anderweit erörtert worden ist. Er geht nicht davon aus, daß er sagt, die Tarifverträge sind juristisch nicht zu erfassen, es sind soziale Gebilde, und kommt man mit der Juristerei daran, dann zerstört man sie, sondern auf der Grundlage unseres bestehenden Rechts, das er allerdings mancher Kritik unterzieht, lassen sie sich nach seinen Ausführungen aufbauen, nicht ohne Hilfe des Gesetzgebers, nicht ohne freie Mitwirkung der beteiligten Organisationen, aber es ist doch nach Sinzheimer die Möglichkeit des Aufbaues des Tarifvertrags auf Grund des bestehenden Rechtes gegeben. Das ist ein wichtiger Punkt, in dem wir beide außerordentlich übereinstimmen, und ich glaube, es wird das dazu dienen, daß auch der Gesetzgeber den Fragen etwas näher tritt, als es bisher der Fall gewesen ist.

Auch was die Detaillösung der beiden Fragen anbetrifft, so stehen wir uns durchaus nicht so fern, wie es vielleicht denen erscheinen mag, die unsere beiderseitigen Schriften gelesen haben. Ich bin kein Anhänger der Unabdingbarkeit, aber wenn ich hier einen Satz lese von Herrn Dr. Sinzheimer: „Das Verhältnis zwischen Tarifvertrag und Arbeitsvertrag kann nur befriedigend geregelt werden, wenn das allgemeine Tarifinteresse dem Sonder-

willen des einzelnen gegenüber auch rechtlich vorangestellt wird", so muß ich sagen, das ist absolut richtig. Dann heißt es weiter: „Deswegen müssen unabänderlich die Bestimmungen des Tarifvertrages derart zwingend sein, daß alle Arbeitsverträge, die in Tarifbetrieben abgeschlossen werden, nur mit ihrem Inhalte zustande kommen können". Nur in diesem einen Worte weiche ich von Sinzheimer ab. Statt des Wortes „können" müssen Sie das Wort „dürfen" setzen. Unser Recht ist im wesentlichen grundsätzlich obligatorisch, und wir werden auch bei den Tarifverträgen nicht darüber hinauskommen. Die weiteren Ausführungen des Herrn Dr. Sinzheimer bestätige ich, sobald er nämlich auf die Details kommt und da doch eine ganze Reihe von Ausnahmen und Modifizierungen machen muß, auf die ich nicht näher eingehen will. Sie haben das alles gehört, meine Herren. Philipp Lotmar war der erste, der uns die Sachen juristisch näherbrachte, und wenn auch in manchen Einzelfragen heute seine Ansichten überholt sind, so ist doch die Grundidee von ihm richtig erkannt worden; er hat Gebilde, die man gar nicht fassen konnte, als juristische, als privatrechtliche Verträge erkannt und dargestellt. Wenn Lotmar in seiner Zeit also den Grundsatz der Unabdingbarkeit aufstellte und wenn er versuchte, nach dem bestehenden Recht diesen Grundsatz abzuleiten, so hat sich erwiesen — damit stimme ich vollständig mit Herrn Rechtsanwalt Sinzheimer überein: Aus dem bestehenden Recht läßt sich die Unabdingbarkeit nicht ableiten. Das ist aber nicht ein reiner Zufall, sondern es geht nicht nur aus dem bestehenden Recht, sondern auch aus rechtsphilosophischen Grundsätzen hervor. Wir mögen auf dem individualistischen oder auf dem sozialistischen Standpunkte stehen — das eine werden wir immer anerkennen müssen, der menschliche Wille und das Recht hängen beide eng miteinander zusammen. Von dem Willen des Menschen ist das Recht nicht zu trennen, und wenn zwei Menschen sagen, sie wollen diese und jene rechtliche Beziehung, so ist damit etwas ins Leben getreten, das sich nie wieder aus der Welt schaffen läßt. Also wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer übereingekommen sind, einen

tarifwidrigen Dienstvertrag zu schließen und diese Absicht ausführen, dann, meine Herren, läßt sich nicht sagen, weder de lege lata, nach dem bestehenden Gesetz, noch de lege ferenda, nach einem künftigen Gesetz: das ist nicht existent. Soweit geht die Macht des Gesetzgebers nicht, einfach etwas, das vorhanden ist, für nicht existent zu erklären, wie Philipp Lotmar seinerzeit sagte. Die Tatsache, daß ein derartiger Vertrag abgeschlossen worden ist, führt Folgen herbei, auf Grund dieser tarifwidrigen Abmachung haben die Leute gelebt, und das muß nicht nur von dem bestehenden, sondern auch von dem künftigen Recht anerkannt werden. Ist das so außerordentlich schlimm, meine Herren? Ich meine keineswegs. Die Folge ist dann im wesentlichen eine obligatorische, d. h. diejenigen, die gegen einen solchen Vertrag verstoßen haben, laden alle Folgen auf sich, die aus einem Vertragsbruch hervorgehen, und, meine Herren, diese Folgen sind nicht nur sehr bedeutend, man möchte beinahe sagen — darin stimme ich auch Herrn Rechtsanwalt Dr. Sinzheimer im zweiten Teil seiner Ausführungen durchaus zu — zu bedeutend, denn, wenn jemand tarifbrüchig wird, so vernichtet er sich unter Umständen selbst; die Verantwortung kann er in sehr vielen Fällen gar nicht tragen. Lassen Sie mich ein Beispiel aus der Praxis anführen. Ein Arbeiter klagt die Differenz zwischen dem tarifmäßigen und dem vereinbarten niedrigeren Lohn ein, und ich als Richter setze ihm auseinander: „Nach dem bestehenden Recht besteht gar kein Zweifel darüber, daß das nicht geht, denn der Arbeiter ist mit der tarifwidrigen Vereinbarung einverstanden gewesen — es ist mir heute schon gelungen, solche Arbeiter zur Zurücknahme ihrer Klage zu bewegen — dann fühlt sich der Arbeitgeber im Rechte, stimmt mir durchaus bei, und nun kommt mit einem Male die Schwierigkeit. Ich sage: „Sie haben natürlich nach dem bestehenden Gesetz recht. Was folgt aber daraus? Was sagt Ihr Arbeitgeberverband, wenn Sie hier einen tarifwidrigen Vertrag geschlossen haben, wenn morgen die Gewerkschaften zum Verbande kommen und sagen, ein Mitglied schließt tarifwidrige Dienstverträge, was soll aus unserem Tarif werden?" — Ich sage zum

5*

Arbeitnehmer: „Was sagt Ihr Verband dazu, daß Sie einen tariftreuen Anhänger Ihrer Gewerkschaft aus seiner Stelle gebracht haben, daß Sie gegen den Tarifvertrag verstoßen haben? Sie und Ihr Arbeitgeber haben ja den ganzen Tarifvertrag gefährdet. Was wird daraus werden? Nicht bloß eine langweilige Klage, die auf Grund der bestehenden Tarifverträge schwer durchzuführen ist, sondern es folgt daraus Streik und Sperre, und eine absolut berechtigte Sperre, ein absolut berechtigter Streik, ein Streik oder eine Aussperrung, bei dem die Macht der öffentlichen Meinung auf Seite der Streikenden und Sperrenden steht". Sie treten zum Schutze eines Vertrages mit Hilfe der ihnen gesetzlich gegebenen Selbsthilfe ein, und ich meine, meine Herren, darin liegt eine außerordentliche Kraft, und ich habe es schon erlebt, daß, nachdem der Arbeiter die Klage zurückgenommen hatte, der Arbeitgeber zu mir sagte: Wenn die Dinge so liegen, dann ist das allerdings außerordentlich bedenklich und mir peinlich, das habe ich mir nicht überlegt; ich möchte sehen, wie ich da ein Arrangement zustande bringe. Da habe ich ihm gesagt, wende dich an deinen Verband und sieh zu, wie du die Sache aus der Welt schaffst. Ihr habt nicht nur die Tarifgemeinschaft gefährdet, sondern unter Umständen eure eigene Existenz aufs Spiel gesetzt. Denn wenn ein Streik gegen den Arbeitgeber ausbricht und er nicht von seiner Organisation unterstützt wird, kann sein ganzer Betrieb ruiniert werden. Schon nach dem bestehenden Rechte gibt es einen außerordentlich scharfen Schutz; ich möchte beinahe sagen, daß diese Schutzmittel, die das bestehende Recht gibt, vielleicht zu weitgehend sind, daß man da etwa Milderungen eintreten lassen könnte. Ich habe — Herr Rechtsanwalt Dr. Sinzheimer hat das zitiert — in dem Entwurf eines Gesetzes über Tarifverträge, welcher im Jahre 1908 oder 1909 in der „Sozialen Praxis" veröffentlicht und dann nachher an verschiedenen Stellen [1]) eingehend begründet worden ist, im § 2 gesagt, derjenige Teil eines Tarif-

---

[1]) Archiv für Sozialwissenschaft und Sozialpolitik XXIX S. 481–512, 869—894; „Soziale Praxis" XVIII Nr. 7.

vertrages, welcher ausdrücklich zum Inhalt künftiger Dienstverträge bestimmt ist, gilt auch trotz entgegenstehender Arbeitsordnung bei allen zwischen den Tarifparteien geschlossenen Dienstverträgen als vereinbart, insbesondere also soll er den Arbeitsordnungen vorgehen.

Wenn ich sage, der private Wille muß respektiert werden, so widerspricht das dem nicht, denn die Arbeitsordnung ist ja kein entgegenstehender privater Wille.

Dies konzediere ich den Herren, die die Idee der Unabdingbarkeit angeregt haben. Die Arbeitsordnung braucht dem Tarifvertrag nicht vorzugehen, sie wird nicht aufgehoben, denn sie gilt ja immer für diejenigen Leute, welche nicht unter den Tarifvertrag fallen. Aber der Tarifvertrag gilt eben für die, die durch ihn gebunden werden können, trotz entgegenstehender Arbeitsordnung.

Wenn dann weiter gesagt wird, tarifwidrige Dienstverträge zwischen den Parteien sind jederzeit kündbar, so wird nicht allzu Schlimmes herbeigeführt. Hier im Rheinlande bestehen fristlos kündbare Arbeitsverträge noch nicht in dem Maße wie in Berlin und anderen Industriegegenden. Die Arbeitsverträge sind aber sonst meist fristlos kündbar. Wenn nun ein befristeter Dienstvertrag, der einem Tarifvertrag widerspricht, gleichfalls für fristlos kündbar erklärt wird, so folgt daraus, daß die Parteien, ohne gegeneinander rechtsbrüchig zu werden, in der Lage sind, den tarifwidrigen Zustand aus der Welt zu schaffen. Sie sind in der Lage, zu kündigen, und müssen von diesem Recht Gebrauch machen. Diese Lösung ist wohl auch erwägenswert. Ich will das nur gegenüber den Ausführungen von Herrn Rechtsanwalt Sinzheimer hervorheben.

Lotmar sagt, damit habe ich zu Anfang begonnen, daß mit der Frage der Festlegung der Unabdingbarkeit so ziemlich die ganze Tariffrage gelöst sei. Es hat Leute gegeben, die das noch schärfer betont haben. Wir brauchten nur eine einzige Bestimmung: „Tarifverträge sind unabdingbar“, dann wäre die ganze Tariffrage gelöst. Dafür hat Herr Rechtsanwalt Dr. Sinzheimer den besten Beweis gebracht, daß das so einfach nicht ist. Wenn wir uns

der Unabdingbarkeit bedienen wollen, um das Tarifwesen zu fördern, so ist das nicht mit einem Worte abgemacht, sondern es gehören noch verschiedene Detailbestimmungen dazu, und ich glaube, außer den sieben Detailbestimmungen, die Herr Rechtsanwalt Dr. Sinzheimer hier vorschlägt, werden wir noch zu einer Reihe von anderen kommen.

Und so meine ich, ist doch sehr zu erwägen, ob wir hier ein ganz neues Rechtsprinzip in unsere Rechtsordnung hineinbringen wollen oder ob wir uns nicht bescheiden wollen mit dem bestehenden Rechtszustande, auf diesem aufbauen wollen, wie das ja auch Herr Rechtsanwalt Dr. Sinzheimer im wesentlichen tut, nur mit dieser kleinen Abweichung hinsichtlich der Unabdingbarkeit. Ich glaube, wir kommen da zu einem ebenso befriedigenden Resultat, ohne daß wir ein so großes Mittel brauchen, das meines Erachtens doch noch nicht in seinen Wirkungen so überschaut wird, wie es sein müßte.

In dem zweiten Punkte stimme ich mehr mit Herrn Dr. Sinzheimer überein, nämlich in bezug auf die Haftung. Hier ist ja auch niemals ein so ganz neues Prinzip hineingebracht worden.

Ich komme nunmehr zur Frage der Autonomie, die übrigens auch mit der Unabdingbarkeit zusammenhängt. Wenn wir die Autonomie haben, dann ist die Frage der Unabdingbarkeit von selbst gelöst. Dann mögen die autonomen Tarifgemeinschaften darüber entscheiden, ob sie im einzelnen Fall den Arbeitsvertrag vorgehen lassen oder nicht. Wenn sie eben autonom sind, mögen sie die für ihr Gewerbe, die für ihre Eigenart passenden Bestimmungen aufstellen.

Gegen die Autonomie habe ich aber doch noch Bedenken. Eine gewisse Autonomie haben ja alle Vereine. Aber eine Autonomie herbeizuführen, wie sie im Mittelalter bestanden hat, auf die Herr Rechtsanwalt Dr. Sinzheimer in sehr zutreffender Weise hingewiesen hat, möchte ich doch nicht ohne weiteres hier empfehlen. Die Autonomie früherer Zeit und auch die der Selbstverwaltung unterliegen strengen staatlichen Kontrollen; Ortsstatute z. B. der Gemeinden bedürfen einer staat-

lichen Genehmigung. Ob das die Tarifgemeinschaften wollen, ob das eine größere Freiheit der Tarifgemeinschaften bedeutet, als wenn wir eine Anzahl Bestimmungen aufstellen in einem Gesetze? Es brauchen ja nicht so sehr viele zu sein. Ich glaube, die Tarifgemeinschaften selbst würden einer etwas detaillierteren Regelung in einem Gesetz den Vorzug geben, wenn sie nachher die volle Freiheit haben. Denn eine Autonomie ohne staatliche Kontrolle kann ich mir nicht denken. Wenn autonome Gesetze gegeben werden sollen für jedes einzelne Gewerbe, ist die Möglichkeit vorhanden, daß die Grundsätze sehr verschieden ausfallen. Meine Herren! Wir haben heute schon freiwillige Gewerbezentralinstanzen, die gefördert werden vom Reichsamt des Innern, in den Zentralinstanzen des Maler- und Baugewerbes, auch für die Holzarbeiter, und bei den Schneidern ist so etwas im Gange. In all diesen höchsten Instanzen sitzen zum Teil dieselben Personen, und doch kommen wesentlich voneinander differenzierende Rechtsgrundsätze heraus. Ja, meine Herren, wenn nun alle Gewerbe erst umfaßt werden, wenn nicht bloß die großen nationalen Gemeinschaften dieses Recht der Autonomie haben sollen — davon ist nichts gesagt, daß sie es allein haben sollen (alle erstrecken sich nicht so auf das Reich, daß sie alle Teile erfüllen) — das würde meiner Meinung nach eine zu große Zersplitterung bedeuten. Gerade in dem Augenblick, da wir bei der Verwaltungsreform gesagt haben, wir wollen alles vereinheitlichen, da möchten wir eine Buntscheckigkeit nicht in der Weise fördern. Wir wollen ihnen nicht allzu weitgehende Autonomierechte geben. Dagegen habe ich gewisse Bedenken. Aber darin stimme ich Herrn Rechtsanwalt Sinzheimer voll bei: die Konsequenzen der Haftung der Berufsgewerkschaften in vollem Maße für das, was sie unter Umständen durch tarifwidriges Verhalten, schuldhaft oder nicht, ganz gleich, anrichten, sind so gewaltig, daß sie nicht ertragen werden können. Meine Herren! Es käme dann beinahe dazu, die Tarifgemeinschaft überhaupt zu vernichten. Da wir die Gewerkschaften nicht zerstören wollen, müssen wir auch davon absehen, eine schrankenlose Haftung für Tarifverstöße herbeizuführen. Es müssen gewisse Bestandteile des Vermögens unangreifbar sein,

und auch darüber hinaus muß die Sache mit Milde gehandhabt werden. Insbesondere müssen die Fälle des vorsätzlichen und wissentlichen Verstoßes gegen Tarifverträge hervorgehoben werden, und in anderen Fällen muß eine erhebliche Einschränkung erfolgen. Vor allen Dingen muß die Möglichkeit gegeben werden, daß die Parteien über die gesetzlich gegebene Beschränkung hinaus ihre Haftung noch mehr einschränken können.

Dann möchte ich weiter sagen: Auf dem Wege von Vertragsstrafen, nicht von autonomen Bußen müssen wir diese Haftungsfragen immer mehr regeln. Bußen, dem möchte ich an sich auch gern zustimmen, aber doch mehr in der Form einer Konventionalstrafe, einer Vereinbarung, nicht einer autonomen Festsetzung.

Die Tarifbewegung hat einen außerordentlichen Aufschwung genommen, und sie hat gewisse Gewerbe vollständig erfaßt und dort mit großem Segen gearbeitet. Es ist nicht zu verkennen, daß die freien Gewerkschaften außerordentlich starke Triebfedern für die Weiterentwicklung der Tarifgemeinschaften gewesen sind. Die kleineren Gewerkschaften konnten das z. T. nicht. Wie der Herr Vorredner richtig hervorgehoben hat, ist bei ihnen der Gedanke vielleicht schon früher vertreten gewesen, aber sie konnten der Tarifidee nicht diesen Wind in die Segel geben, weil es ihnen an der großen Zahl der Mitglieder fehlte. Diese Zahl war bei den freien Gewerkschaften vorhanden, und dadurch sind sie eben die stärksten Förderer der Tarifidee gewesen, wenn sie sie auch mitunter bekämpft haben. Für die Förderung gebührt ihnen ein gewisser Dank. Selbstverständlich kann man aber denjenigen, die wegen ihrer geringen Zahl nicht imstande waren, dasselbe zu leisten, absolut keinen Vorwurf machen; wir freuen uns, daß sie der Tarifidee ebenso freundlich gegenüberstehen.

Aber vor allen Dingen fehlt noch eins, es fehlt noch die Großindustrie. Es genügt nicht bloß, daß der Tarifgedanke Wind in den Segeln hat, sondern es muß auch Ballast da sein. Die Großindustrie, die sich heute gegenüber den Tarifverträgen noch zurückhält, wird sich, so wollen wir hoffen, bald zu dieser

Idee bekennen. Sie ist auf dem Wege dazu, trotzdem sie mitunter sagt, daß sie gar nicht daran denke. Wenn man erst verhandelt, so kommt aus den Verhandlungen immer so etwas wie ein Vertrag heraus, es sind immer Bedingungen, durch deren ausdrückliche oder tatsächliche Annahme von seiten der Arbeiter nachher Verträge entstehen.

Mit der Beteiligung der Großindustrie werden die Tarifverträge eine ganz andere Gestaltung annehmen, dann werden wir nicht von außen her derartige Kritik erfahren, wie sie uns heute von dieser den Tarifverträgen immer noch unfreundlich gegenüberstehenden Richtung zuteil wird. Und ich möchte wünschen, daß auch dort die Ansicht sich durchringt, daß eine Gefährdung der Großindustrie durch Tarifverträge nicht zu besorgen ist. Vor allen Dingen ist es nicht richtig, wenn man annimmt, daß die Tarifverträge eine Festlegung auf gewisse Löhne bedeuten, es gibt auch Möglichkeiten, Tarifverträge zu schließen, ohne daß man sich auf Löhne festlegt, indem man nur gewisse allgemeine Bestimmungen und allgemeine Regelungen des Arbeitsverhältnisses trifft. Das bedeutet ebensoviel wie die Festlegung von Löhnen.

Ich möchte wünschen, daß in diesem Sinne die Tarifverträge sich weiter entwickeln mögen und daß der Gesetzgeber auch seine Hand bald reichen möge, um ihnen das feste Rückgrat zu geben, ohne das sie nun einmal in unser Recht nicht Aufnahme finden können. (Beifall.)

Vorsitzender des Deutschen Holzarbeiterverbandes Leipart: Verehrte Anwesende! Der Deutsche Holzarbeiterverband, der mich beauftragt hat, an den Verhandlungen teilzunehmen, ist zurzeit an rund 1000 Tarifverträgen für rund 15 000 Unternehmungen, Betriebe in den verschiedenen Branchen der Holzindustrie, in Deutschland beteiligt, und rund 150 000 Holzarbeiter fallen unter diese Tarifverträge. Bei diesem großen Umfang der Tarifverträge in der Holzindustrie, die unser Verband mit den Unternehmerorganisationen und einzelnen Fabrikanten abgeschlossen hat, dürfte es Ihnen begreiflich scheinen, wenn der Vorstand unseres Ver-

bandes den Wunsch hatte, durch einen Vertreter bei der Behandlung und, wie wir befürchteten, Entscheidung über die hier vorliegende wichtige Frage zugegen zu sein. Nachdem gestern abend schon und heute sehr eingehend dargelegt wurde, daß unsere Befürchtung, daß hier Beschlüsse gefaßt würden, unbegründet war, kann ich mich im wesentlichen kürzer fassen, als ich es im anderen Falle beabsichtigte. Trotzdem bleibt immerhin noch einiges für mich zu sagen übrig. Ich darf mit Rücksicht darauf, daß ich nicht als Mitglied der Gesellschaft für Soziale Reform hier sprechen kann, sondern nur als Gast, Ihr Einverständnis voraussetzen, wenn ich es unterlasse, auf die Ausführungen des Herrn Gleichauf zu antworten. Ich möchte nur das eine bemerken, daß ich mich zugleich im Namen der übrigen anwesenden Gewerkschaftsvertreter doch gegen den indirekten Vorwurf verwahren muß, daß wir uns nicht auch offen und ehrlich an der Erörterung der Frage beteiligen wollten.

Der Vortrag des Herrn Rechtsanwalts Dr. Sinzheimer war so überaus gut und vollständig, daß es nicht leicht ist, namentlich als Laie, gegen diese juristischen Ausführungen zu sprechen und daran Kritik zu üben. Aber ich will das trotzdem versuchen und mich dabei darauf stützen, daß ja bekanntlich oft das gesunde Empfinden des Volkes doch das Richtigere trifft gegenüber den Auslegungen der Juristen.

So glänzend der Vortrag des Herrn Dr. Sinzheimer war, so hat er mich doch sehr enttäuscht, indem er so ganz und gar nicht den Versuch gemacht hat, die Meinung der Juristen, die Abdingbarkeit entspreche dem geltenden Recht, zu prüfen und auf ihre Richtigkeit zu untersuchen. Hier hätte nach meiner Meinung ausgeführt werden müssen, was wir tun können, sie zu bekämpfen. Ich kann nicht zugeben, daß es der Standpunkt des geltenden Rechts wäre, daß die Tarifverträge abdingbar sind. Ich kann höchstens zugeben, daß das heute der Standpunkt der Mehrzahl der Juristen ist, die eben das Gesetz, das Recht nicht richtig anwenden, und ich halte es für den größten Fehler, daß unsere Gewerbegerichts-Vorsitzenden, die zu Beginn der Rechtsprechung

über die Tarifverträge doch in größerer Zahl sich auf den Standpunkt stellten, Tarifverträge sind nicht abdingbar, immer mehr zurückgewichen sind gegenüber den Befürwortern der Abdingbarkeit, während es nach meiner Meinung sehr wohl möglich wäre zu sagen, ihr seid im Unrecht und wir sind im Recht, die wir die Abdingbarkeit verneinen.

Die Vertreter der Abdingbarkeit stützen sich darauf, daß der freie Arbeitsvertrag sich auf dem individualistischen Recht aufbaut. Der Arbeitsvertrag zwischen Arbeitgeber und Arbeiter gründet sich auf den § 105 der Gewerbeordnung, der davon spricht, daß die Festsetzung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitsverhältnisse zwischen den selbständigen Gewerbetreibenden und den Arbeitern Gegenstand freier Übereinkunft sein soll. Es ist daraus der sog. freie Arbeitsvertrag hergeleitet. Aber diese Vorschrift im § 105 der Gewerbeordnung läßt nach meiner Meinung nicht nur die Auslegung, daß sie auch auf Tarifverträge angewandt werden könnte, zu, sondern ich möchte weitergehen und sagen, das ist mehr oder weniger schon eine Bezugnahme auf die Tarifverträge. Vor allen Dingen möchte ich bemerken, was ich auch in meiner kleinen Broschüre über die Frage schon geschrieben habe: diese Vorschrift von der freien Übereinkunft und absolut freien Übereinkunft zwischen den einzelnen Individuen ist in der Gewerbeordnung selbst im § 152 doch wesentlich abgeändert, indem man dort den Arbeitern das Recht der zwangsweisen Einwirkung auf die freie Übereinkunft, sogar mittels Streik, eingeräumt hat. Also wenn der Arbeiter das Recht hat, in Streik zu treten, um sich günstige Lohn- und Arbeitsbedingungen zu erkämpfen, sich nicht bloß zu begnügen mit dem, was auf dem Wege freier Übereinkunft zwischen dem einzelnen Arbeitgeber und dem einzelnen Arbeiter erreicht werden kann — wenn ihm dieses Recht ausdrücklich zugesagt ist, dann darf man nicht den § 105 für sich allein und den § 152 auch für sich betrachten, sondern beide Paragraphen müssen miteinander in Vergleich gebracht werden. Lediglich eine Folge dieses Rechts aus dem § 152 der Gewerbeordnung ist der Tarifvertrag. Der Streik ist älteren Datums,

und Übereinkünfte nach Abschluß eines Streiks zunächst rein mündlich, nicht in Form des Vertrages sind gleichfalls älter als der Tarifvertrag. Diese mündlichen und z. T. später auch schriftlichen Übereinkünfte, die immer noch nicht den Charakter eines Vertrages angenommen hatten, sind hervorgegangen aus dem den Arbeitern im § 152 gewährten Recht der zwangsweisen Einwirkung auf die Festsetzung des Arbeitsvertrages. Außerdem ist im § 105 durchaus nicht gesagt — hier müßte sich doch für die Herren Juristen die Möglichkeit, die Handhabe zum Eingreifen bieten — daß die Übereinkunft nur zwischen dem einzelnen Arbeitgeber und dem einzelnen Arbeiter gedacht ist. Als wenn man schon bei der Schaffung des § 105 an die Tarifverträge im voraus gedacht hätte, heißt es: die Festsetzung der Verhältnisse zwischen d e n selbständigen Gewerbetreibenden und d e n gewerblichen Arbeitern, also immer von der Mehrzahl geredet, ist Gegenstand freier Übereinkunft, und es ist die Übereinkunft nach § 152 auch auf dem Wege des Streiks durch die Gesamtheit der Arbeiter gegen die Gesamtheit der Arbeitgeber oder umgekehrt möglich. Ist diese Übereinkunft einmal geschaffen, dann muß sie doch auch rechtsgültig sein, sodaß sie nicht jeden Tag durch eine andere freie Übereinkunft wieder über den Haufen geworfen werden kann. Das ergibt sich — ein Jurist wird das sehr klar und deutlich ausführen können — aus dem Wort „Festsetzung", so daß ich gewünscht hätte, Herr Rechtsanwalt Sinzheimer hätte einmal versucht, die Frage nach der Seite auszulegen. Und das hätte ihm nach meiner Meinung gelingen müssen. Es müßte jedem Juristen und Gewerbegerichts-Vorsitzenden möglich sein, sich auf den Standpunkt zu stellen, nach § 152 der Gewerbeordnung müssen wir zu der Folgerung kommen, das, was in dem auf dem Wege freier Übereinkunft zustande gekommenen Tarifvertrag festgelegt wird, muß gelten; Tarifverträge sind unabdingbar, entsprechend dem, was in der Gewerbeordnung in den §§ 105 und 152 bestimmt ist.

Eine Bezugnahme auf die Arbeitsordnung müßte es gleichfalls dem Juristen ermöglichen, die Unabdingbarkeit zu beweisen.

Die Arbeitsordnung ist nicht an die freie Übereinkunft gebunden, sondern der Fabrikant braucht bekanntlich nur die Arbeitsordnung dem Arbeiterausschuß zur Kenntnisnahme vorzulegen; die Polizei genehmigt sie formell, dann ist sie geltendes Recht. Eine ganze Reihe Bestimmungen der Arbeitsordnungen sind ohne weiteres unabdingbar gültig, und wenn die gleichen Bestimmungen, die ehemals auf Grund einseitigen Machtspruches des Fabrikanten, des Unternehmers in der Arbeitsordnung niedergelegt wurden, in einen Tarifvertrag aufgenommen werden, der nicht nur einseitig dekretiert, sondern entsprechend den Vorschriften des § 105 der Gewerbeordnung Gegenstand freier Übereinkunft ist, dann soll ein Tarifvertrag nicht mindestens die gleiche Rechtswirksamkeit haben wie die Arbeitsordnung, die im Betriebe aushängt? Nach den Bestimmungen der meisten Tarifverträge müssen diese auch in der gleichen Weise in den Betrieben und Werkstätten öffentlich aushängen. Wenn ausdrücklich in den so ausgehängten Tarifvorschriften die Bestimmung enthalten ist, daß widersprechende Einzelabmachungen ungültig sind, bin ich der Meinung, daß es für die Juristen leichter sein müßte, den Standpunkt zu begründen, daß nach geltendem Rechte die Unabdingbarkeit der Tarifverträge anzuerkennen ist und nicht das Gegenteil. Und im Augenblick, wo wir die Unabdingbarkeit der Tarifverträge feststellen, entfällt sehr viel von dem, was für die gesetzliche Regelung der Tariffrage als notwendig bisher ausgeführt worden ist.

Die Frage der Haftung ist nach meiner Meinung nicht so dringlich. Ich möchte zunächst bemerken, daß Herr Dr. Sinzheimer im Irrtum ist, wenn er glaubt, wir, die Vertreter der freien Gewerkschaften, steckten den Kopf in den Sand und wollten die Gründe, die für die Notwendigkeit der Regelung dieser Frage sprechen, übersehen und deshalb davon nichts wissen. Wir haben ja gerade die Erfahrungen gemacht, auf die der Herr Rechtsanwalt mit Recht hingewiesen hat. Heute werden unsere Verbände zu Schadenersatz verurteilt, werden als haftpflichtig von den Gerichten hingestellt. Gerade wir Holzarbeiter haben mit dem erwähnten Hamburger Prozeß die reichsten Erfahrungen gesammelt. Übrigens

mag mir erlaubt sein, bei der Gelegenheit darauf hinzuweisen, daß Herr Dr. Sinzheimer im Irrtum ist, wenn er in einer Bemerkung in seiner Schrift sagt, daß der Hamburger Prozeß durch die Reichsgerichtsentscheidung vom 20. Januar 1910 endgültig erledigt wurde. Es wird wahrscheinlich noch weitere zehn Jahre dauern, bis der Prozeß erledigt ist. (Teilweise Heiterkeit.) Der Prozeß dauert lustig fort. Durch dieses Reichsgerichtsurteil ist nur die Vorklage entschieden. Zu 5000 M. ist unser Verband verurteilt worden, außerdem zum Ersatz des Schadens, den der Arbeitgeberverband in Form der gewährten Unterstützung eingeklagt hatte. Bei Abschluß des neuen Vertrages im Jahre 1911, der übrigens ohnedem nach meiner festen Überzeugung nicht zustande gekommen wäre, hat der Arbeitgeberverband sich verpflichten müssen und verpflichtet, auf seinen Schadenersatz zu verzichten; außerdem hat er sich verpflichtet, auch auf die 13 Firmen, die nebenher geklagt haben, einzuwirken, daß sie gleichfalls ihre Klage zurückziehen und auf einen Schadenersatz verzichten. Der Arbeitgeberverband hat verzichtet, denn sonst hätte er keinen neuen Tarifvertrag bekommen, die 13 Firmen aber haben nicht bloß auf die 5000 M., zu denen wir verurteilt sind, nicht verzichtet, sondern sie haben eine neue Klage auf 50000 M., denn das erste war ja nur die Vorklage gewesen, eingereicht, und außerdem schwebt eine weitere Klage — also eine dritte Linie in den Richtungen, die dieser Prozeß nimmt — ein Prozeß gegen den Arbeitgeberverband, dem wir vorwerfen, daß er nicht alles getan hat, um diese 13 Firmen auch zur Erfüllung des im Jahre 1911 vereinbarten Abkommens zu veranlassen. (Heiterkeit.) Also es wird wohl noch verschiedene Jahre dauern, bis wir sagen können, der Prozeß ist endgültig erledigt.

Die Erfahrungen, die wir mit diesem einen Prozeß — es ist nicht der einzige! — gemacht haben, hindern uns natürlich, den Kopf in den Sand zu stecken und die Tatsachen einfach nicht sehen zu wollen. Gerade weil wir diese Erfahrungen gemacht haben, sind wir auf den Ausweg gekommen, daß wir mit unserem Arbeitgeberverband vereinbart haben, in Zukunft in alle Tarif-

verträge aufzunehmen, daß gegenseitige Schadenersatzklagen ausgeschlossen sein sollen; zivilrechtliche Ansprüche an die beiderseitigen Verbände oder deren Organe sollen aus dem Vertrag nicht erhoben werden dürfen. Das haben wir seither in alle Verträge aufgenommen, und das ist, wie Herr Rechtsanwalt Dr. Sinzheimer in seiner Abhandlung in der Arbeiterrechtsbeilage des Korrespondenzblattes der Generalkommission ausgeführt hat, zulässig; durch Vertrag kann die Haftung fortbedungen werden. Ich weiß nicht, ob das nicht ein Widerspruch ist zu der Bemerkung Sinzheimers auf Seite 58 seines neuen Buches über Rechtsfragen, daß die Fortbedingung der Haftung unzulässig sei. Wir sind der Meinung, daß wir auf diesem Wege die Schwierigkeit beseitigen. Denn wir stehen auf dem Standpunkt, daß Tarifverträge ganz natürlich den Klageweg vor den Gerichten ausschließen müssen; wenn wir uns vor Gericht herumbalgen wollen, dann können wir ganz unmöglich durch Tarifverträge den Frieden im Gewerbe schaffen und aufrechterhalten. Wir lehnen die Einführung der Haftung und die Erörterung über diese Frage nicht aus den von Herrn Rechtsanwalt Dr. Sinzheimer angeführten Gründen ab, sondern wir haben geglaubt, auf diesem Wege vorbeugen zu können, und glauben, uns damit zunächst genug gesichert zu haben.

Die Leitsätze, die von Herrn Rechtsanwalt Dr. Sinzheimer hier vorgelegt wurden, sind zweifellos, wenigstens nach der Auffassung, die ich darüber habe, das Beste, was in bezug auf Vorschläge zur gesetzlichen Regelung der Tarifverträge bisher vorgelegt worden ist. Und doch, wenn man sich eingehend damit beschäftigt — und ich habe sie, nachdem sie mir freundlicherweise rechtzeitig vorher zugesandt worden waren, im einzelnen geprüft und überlegt — so findet man auch trotz ihrer Vorzüglichkeit im Vergleich zu früheren, ähnlichen Arbeiten, daß eine ganze Reihe von Bestimmungen darin ist, die nach meiner Meinung ganz unmöglich so bleiben können. Wenn auch nicht, wie ich erfahren habe, durch eine Beschlußfassung darüber heute entschieden werden soll, so dürfte es doch nötig sein, schon aus dem Grunde, um auch meinerseits nach Kräften dazu beizutragen, eine Klärung der

ganzen Angelegenheit herbeizuführen, daß ich auf Einzelheiten eingehe, weil es Ihnen wahrscheinllch am leichtesten den Standpunkt, den wir in der Sache vertreten, klar machen wird.

In § 2 Ziffer 2 spricht Herr Rechtsanwalt Sinzheimer davon, daß ausnahmsweise für besondere Fälle auch tarifwidrige Sonderabreden gestattet sein sollen. Dagegen habe ich die allergrößten Bedenken, die auch nicht entkräftet und beseitigt werden durch die Vorbeugungs- und die Vorsichtsmaßnahme, daß sie mit Genehmigung des Gewerbegerichts oder einer anderen im Vertrage vorgesehenen Stelle nur gestattet sein sollen, wenn das im Interesse der Beteiligten liegt und das allgemeine Tarifinteresse nicht geschädigt wird. Das ist sehr vorsichtig ausgeführt, sehr eingeschränkt, und trotzdem müßte ich von meinem Standpunkt aus dagegen Widerspruch erheben. Zunächst bin ich der Meinung, daß unter allen Umständen nur die Stelle überhaupt dafür in Frage kommen könnte, die das ganze Jahr über das Tarifinteresse zu wachen hat, also die im Tarifvertrag selbst vorgesehene Stelle, die Schlichtungskommission, wie sie bei uns in den Verträgen der Holzindustrie heißt. Aber wenn überhaupt solche Anträge zugelassen sein sollen, dann könnte ich nur jede einzelne dieser Schlichtungskommissionen bedauern, denn sie würden sich das ganze Jahr vor solchen Anträgen gar nicht retten können. Das Interesse der Beteiligten zunächst ist sofort vorhanden, wenn z. B. in Zeiten der Krisis Arbeitgeber und Arbeiter eines Betriebes oder auch mehrerer Betriebe sich in dem Wunsche zusammenfinden, billiger als zu den Tarifpreisen zu arbeiten; der Arbeitgeber sagt, ich könnte einen großen Auftrag bekommen, aber wir müssen billiger sein als die anderen, also wir müssen ein paar Pfennig oder Mark unter die Preise des Tarifs heruntergehen. — Jawohl, machen wir, sagen in manchen Fällen dann auch die Arbeiter, und das „beiderseitige Interesse“ ist sofort festgestellt. Oder auch umgekehrt; in Zeiten der Hochkonjunktur treten die Arbeiter zum Fabrikanten und fordern etwas mehr Lohn. Aus Angst, daß er seine Gesellen verliert, ist er dazu auch bereit, das beiderseitige

Interesse ist dabei auch gegeben, über den Tarifvertrag hinauszugehen.

Dann bliebe noch die Vorschrift, daß auch das allgemeine Tarifinteresse durch solche Sonderabmachungen und dergleichen Abreden nicht geschädigt werden darf. Wer die Erfahrung hinter sich hat, wie ich, weiß, daß das allgemeine Tarifinteresse von den Arbeitgebern stets als geschädigt erklärt werden wird, wenn eine tarifwidrige Sonderabrede z. B. eine kürzere Arbeitszeit oder sonst eine Überschreitung des Vertrages zugunsten der Arbeiter zum Inhalt hat. Der Vorsitzende des Arbeitgeberschutzverbandes für das Holzgewerbe hat kürzlich erst eine Verwarnung erlassen, bloß nicht jetzt bei dem herrschenden Arbeitsmangel eine verkürzte Arbeitszeit zu bewilligen; er weiß sehr wohl, daß das eine oder andere davon hängen bleibt, und wenn es das nächste Mal zu Tarifverhandlungen kommt, dann sind die Arbeiter sehr schnell bei der Hand und sagen, wir haben jetzt schon eine Reihe von Betrieben, wo eine Stunde weniger gearbeitet wird. Das wollen die Arbeitgeber im allgemeinen damit verhindern. Also eine solche Abrede, die in gegenseitiger Übereinstimmung des betreffenden Arbeitgebers und der Arbeiter zustande kommen kann, wird stets auf den Widerspruch der Arbeitgeber in der Schlichtungskommission stoßen; sie werden das allgemeine Tarifinteresse stets als geschädigt ansehen. Aber wenn bei großer Arbeitslosigkeit die Arbeiter eines Betriebes sich in der Not zu einer ungünstigen Sonderabrede bereit finden lassen, um es dem Arbeitgeber — zu dem sie vielleicht, wie es heute noch vorkommt, in freundschaftlichem Verhältnis stehen — zu ermöglichen, einen Auftrag zu bekommen, indem sie vorübergehend billiger arbeiten, wenn eine solche Sonderabrede getroffen ist und die Arbeitervertreter in der Schlichtungskommission, die über das allgemeine Tarifinteresse zu entscheiden hat, sagen, das ist ein Verstoß gegen das allgemeine Tarifinteresse, werden sie in der Regel allein stehen, denn die Arbeitgeber werden es nicht zugeben.

Deshalb kann ich nicht zugeben, daß wir solche Sonderabreden überhaupt gestatten dürfen. Es kann natürlich vorkommen, daß

infolge der Einführung einer neuen Maschine die Tarifpreise geändert werden müssen, oder es kann, wie Rechtsanwalt Sinzheimer selber sagte, vorkommen, daß die Arbeitgeber bereit wären, in Zeiten der Krisis eine vorübergehende Arbeitszeitverkürzung eintreten zu lassen, um nicht Arbeiter entlassen zu müssen. Diese Fälle können aber bei Abschluß des Tarifvertrages vorgesehen werden und sind auch in einer Reihe von Tarifverträgen bereits geregelt, z. B. daß bei Arbeitsmangel die Arbeitszeit täglich verkürzt werden soll oder daß die Festsetzung der Akkordpreise einer Revision zu unterziehen ist, wenn die Einführung neuer Maschinen oder neuer Arbeitsmethoden das notwendig macht. Dazu braucht deswegen nicht erst ein Gesetz gemacht zu sein. In einem Gesetz macht sich das nämlich viel anders und wird es so wirken, wie ich angedeutet habe, und das muß vermieden werden.

In Ziffer 3 geht Herr Rechtsanwalt Sinzheimer noch weiter auf gefährliche Abwege. Ich möchte versuchen, ihn zurückzurufen (Teilweise Heiterkeit); denn das geht unter keinen Umständen. Zunächst rechnet Herr Rechtsanwalt Sinzheimer selbst mit dem Umstand, daß der Arbeiter sich in Zeiten der Not — natürlich, denn sonst wird es ja so leicht nicht gelingen — bereitfinden läßt, zu einem niedrigeren als dem Tariflohn zu arbeiten. Nun soll der Überschuß bis zur Höhe des Tariflohnes als verwirkt gelten, wenn der Arbeiter ihn nicht in 4 Wochen eingefordert hat. Was heißt zunächst „binnen 4 Wochen seit der letzten Lohnzahlung"? Darüber bin ich mir nicht ganz klar geworden. Die letzte Lohnzahlung ist ja gewöhnlich unmittelbar vor der Entlassung. Soll das also heißen binnen 4 Wochen nach Entlassung oder nach der letztmaligen Zahlung des tarifwidrigen Lohnes?

Aber auch ganz abgesehen davon, hat Herr Rechtsanwalt Sinzheimer so schön, wie niemand von uns Arbeitern das besser ausführen könnte, darauf hingewiesen, wie solche Sonderabreden in der Regel, nicht bloß in Ausnahmefällen, unter vier Augen heimlich vorgenommen werden. Wenn nun der Arbeitgeber mit dem Arbeiter so hinter dem Rücken der anderen Arbeiter des Betriebes und insbesondere hinter dem Rücken der Vertragsparteien,

der Organisationen, einen niedrigeren Lohn vielleicht nur für eine bestimmte Dauer, nur um einen Auftrag zu bekommen, vereinbart hat oder z. B., eine bestimmte Zahl Überstunden zu machen, aber mit Einverständnis des Arbeiters den im Tarifvertrag vorgesehenen Aufschlag nicht zahlt und die Vertragspartei das erst erfährt, nachdem die 4 Wochen verstrichen sind, soll dann die Vertragspartei, d. h. die Organisation, kein Recht mehr haben, auf Nachzahlung dieser Differenz zu dringen? Soll überhaupt der betreffende Arbeiter die Differenz einfordern dürfen? Wenn er aus Furcht vor Entlassung sich nicht getraut, die Forderung zu stellen, soll dann nicht die Organisation als Vertragspartei das Recht haben, sowohl innerhalb der 4 Wochen als auch noch nach Jahr und Tag, wenn es herauskommt und noch die Möglichkeit besteht, den Arbeitgeber zu fassen, dafür zu wirken, daß dieser Verstoß gegen den Vertrag rückgängig gemacht und der Arbeitgeber genötigt wird, die Differenz, die er tarifwidrig gespart hat, herauszuzahlen? Denn schließlich kann doch ein solches Arbeitsverhältnis mit tarifwidrigem Lohn monatelang dauern. Und wenn der Arbeiter den höheren Lohn nicht fordert, dann soll diese tarifwidrige Sonderabrede dauernd rechtsgültig sein? Das ist ein Widerspruch mit den einleitenden Worten, wo mit Recht gesagt ist, alle Arbeitsverträge dürfen nur mit dem Inhalt der unabänderlichen Bestimmungen des Tarifvertrages zustande kommen, und läßt sich insbesondere auch nicht vereinbaren mit den nach meiner Meinung sehr richtigen und brauchbaren Vorschlägen der Ziffer 6.

Dann ein paar Worte über die Haftung. In Abschnitt 3 Ziffer 1 b sagt der Referent: Friedensbruch im Gegensatz zum Ungehorsam bedeutet den kollektiven Arbeitskampf gegen den Tarifvertrag überhaupt. Das Wort „überhaupt“ hat es mir angetan. Ich glaube, es darf da nicht stehen, oder ich müßte den ganzen Satz bekämpfen. Der Satz sagt nach meiner Auffassung, daß ein kollektiver Arbeitskampf nur dann unzulässig ist, wenn er sich gegen den g a n z e n Vertrag wendet. Es wäre hiernach ein kollektiver Kampf der Arbeitgeber oder Arbeiter gegen ein einzelnes Tarif-

6*

gebot oder Tarifverbot zulässig, und es wäre nur dann Friedensbruch, wenn der Arbeitskampf sich gegen den Tarifvertrag überhaupt wendet. Der Erlaß gesetzlicher Vorschriften für die Tarifverträge, die von dem Standpunkt der Ziffer 10 (ein Arbeitskampf soll zulässig sein bei einer ganzen Reihe von Vorgängen, wenn sie nur außerhalb des Tarifvertrages liegen und der Zweck und der Gegenstand des Kampfes nur außerhalb des Tarifvertrages liegt) ausgehen, ist nach meiner Meinung auch ganz unmöglich. So ungefähr hat früher auch — ich glaube es war im Jahre 1908 — die „Soziale Praxis" einmal geschrieben. Es würde doch wohl richtiger sein bei einem solchen Fall, den der Herr Rechtsanwalt anführte, wo die Unternehmer, wenn die Arbeiter in Offenbach streiken, die Arbeit nach Frankfurt geben und die Frankfurter Arbeiter sich weigern, die Streikarbeit zu verrichten, und die Arbeit einstellen, daß es den Arbeitern ermöglicht würde, die Anfertigung von Streikarbeit abzulehnen, ohne deswegen in den Streik treten zu müssen. Gesetzt aber den Fall, wir wollten z. B. auch den Generalstreik gesetzlich für zulässig erklären, wie könnten wir es dann zulassen, daß gleichzeitig in das Gesetz die Bestimmung aufgenommen wird, daß die Gegenpartei das Recht haben soll, von dem Tarifvertrag zurückzutreten? Arbeitskämpfe um Streitgegenstände außerhalb des Tarifvertrages sollen zulässig sein, sagt Herr Dr. Sinzheimer. Aber dennoch soll der gegnerischen Partei das Recht gegeben werden, sich vom Tarifvertrag loszusagen, obwohl diese Arbeitskämpfe nicht etwa Friedensbruch bedeuten, sondern ausdrücklich zulässig sind. Gesetzt den Fall, die Arbeiter treten wirklich in den Generalstreik für das Wahlrecht in Preußen; das ist nach dem Entwurf des Herrn Dr. Sinzheimer zulässig, weil der Tarifvertrag dadurch nicht berührt wird. Aber die Arbeitgeber sollen hiernach das Rücktrittsrecht haben. Es wäre dann möglich, die gesamten Tarifverträge in Deutschland an dem Tage, an dem der Generalstreik beginnt, aus der Welt zu schaffen. Nein, das können wir unmöglich mitmachen! Das geht nicht. (Heiterkeit.) Das kann unmöglich der Wille und die Meinung der Gesellschaft für Soziale Reform sein. Das tarifgesetzliche Recht des General-

streiks (ich würde das Wort nicht in den Mund nehmen und den Generalstreik nicht erörtern, wenn nicht der Herr Referent selbst ihn angeführt hätte) wäre ja weiter nichts als eine außerordentlich gefährliche Falle für die Arbeiter, und deshalb wollen wir lieber auf dieses tarifgesetzliche Recht des Generalstreiks verzichten. Denn da sind uns die Tarifverträge doch mehr wert. (Bravo! Heiterkeit.) Diese Bemerkung gilt nicht als Ablehnung des Generalstreiks, denn man kann vielleicht einmal auch streiken ohne gesetzliches Recht. Ich spreche hier von dem gesetzlichen Recht, das man uns verschaffen will.

Aber vor allen Dingen wende ich mich auch dagegen, daß Herr Rechtsanwalt Sinzheimer vorschlägt, ein Arbeitskampf soll zulässig sein, wenn er den Zweck hat, eine Ergänzung des Tarifvertrages herbeizuführen. Das wäre eine schöne Geschichte! Der Arbeitskampf setzt eines Tages auf der ganzen Linie ein, die Arbeiter wollen den Tarifvertrag ergänzen. Es gibt eine ganze Reihe von Fragen, die immer noch nicht im Tarifvertrag geregelt sind, so daß man immer noch eine Ergänzung fordern kann. In einer Zeit, die den Arbeitgebern günstig ist, fällt es ihnen plötzlich ein, gemeinschaftlich alle die Tarifverträge zu „ergänzen". Sie provozieren schließlich die Arbeiter zum Streik oder sie haben ja selber das Recht, zur Aussperrung zu greifen, um den Tarifvertrag zu ergänzen. Dann kommt hinterher die schöne Bestimmung: sie haben das Recht (wenn sie die Arbeiter zum Streik provoziert haben, sind sie ja die Gegenpartei), vom Vertrag zurückzutreten. Nein, mein lieber Herr Dr. Sinzheimer, das glaube ich, haben Sie sich doch noch nicht genügend überlegt. (Heiterkeit.) Damit bringen Sie unsere Tarifverträge in eine Gefahr, die wir lieber doch nicht herbeiführen wollen. Das wäre weiter nichts, als die Tarifverträge dem guten oder dem bösen Willen der einen oder anderen Partei zu überantworten. Heute abgeschlossen, könnten sie von böswilligen Arbeitgebern morgen schon wieder beseitigt werden, indem ein an sich zulässiger Abwehrstreik provoziert wird, der nach dem Tarifvertragsgesetz durchaus zulässig ist, aber die Arbeitgeber zum Rücktritt vom

Vertrage berechtigt und damit die Tarifverträge beseitigte. Das wird so nicht gehen, sondern dagegen müßte ich mit aller Entschiedenheit Einspruch erheben.

Gegen die Art, wie Vertragsstrafen oder Bußen vorgeschlagen werden, habe ich weniger einzuwenden und kann mitteilen, daß wir bei den Beratungen über unsere Tarifverträge die Möglichkeit, freiwillig auf Grund vertraglicher Bestimmungen Bußen (Vertragsstrafen) einzuführen, bereits erörtert haben, sie also nicht grundsätzlich ablehnen, nur noch nicht die Schwierigkeiten überwunden haben. An sich läßt sich sehr wohl darüber reden, aber gegen den Vorschlag, den Herr Dr. Sinzheimer macht, daß als Maßstab für die Höhe der Bußen event. die Jahreseinnahme aus Mitgliederbeiträgen herangezogen werden soll, müßte ich gleichfalls Bedenken erheben, weil das gewissermaßen eine Prämie auf niedrige Mitgliederbeiträge wäre. Außerdem wäre hier doch zu fragen: soll dabei die Gesamtsumme der Beiträge zugrunde gelegt werden, einschließlich der Einahmen für Unterstützungszwecke? Der Herr Referent hat selber diese Unterscheidung in seinem Vortrage bereits gemacht. Und vor allen Dingen würden die Arbeiterverbände, die Gewerkschaften, wahrscheinlich auch hierbei den kürzeren ziehen, weil ihre Jahreseinnahmen aus Mitgliederbeiträgen höher sind als die Mitgliederbeiträge der Arbeitgeberverbände, so daß ein mehr fixierter Begriff zugrunde gelegt werden muß; das ist wahrscheinlich die Höhe der Lohnsumme.

Ich will mich mit dieser Kritik der Vorschläge begnügen und sage noch einmal: wenn überhaupt eine gesetzliche Regelung der Tarifverträge in diesen beiden Punkten herbeigeführt werden soll, dann kann sie nicht auf dieser Grundlage vorgenommen werden, sondern es wird das, was ich angeführt habe, berücksichtigt werden müssen. Solange aber die gegenwärtige Verteilung von Recht bei uns in Deutschland noch vorhanden ist, solange wird unser Mißtrauen gegen eine gesetzliche Regelung dieser Frage gleichfalls fortbestehen, trotz aller guten Absichten, die insbesondere die Herren von der Gesellschaft für Soziale Reform zweifellos hegen und an den Tag legen, und wir sind deswegen nach wie

vor der Meinung, daß wir uns mit den bestehenden Zuständen vorläufig noch so leidlich abfinden können und den gegenwärtigen Zustand, so unangenehm er ist, immer noch der uns ziemlich unsicher vorschwebenden Zukunft mit ihrer gesetzlichen Regelung vorziehen. Denn daß unsere heutigen Gesetzgeber ein Gesetz machen würden, das nur so aussieht, wie die Vorschläge des Herrn Dr. Sinzheimer, daran glaubt der Herr Rechtsanwalt wohl selber nicht. Es wird also noch wesentlich ungünstiger und schlimmer aussehen und daher der Zustand, unter dem wir dann Tarifverträge abzuschließen haben, uns wahrscheinlich sehr viel weniger gefallen können als der heutige.

Sie dürfen es uns nicht übel nehmen und auch mir nicht, wenn ich am Schlusse meiner Ausführungen das wiederhole, was wir sonst auch immer sagen: weil das Recht der Arbeiter nicht in diesem einen Punkt, sondern im allgemeinen noch immer so wenig Anerkennung gefunden hat und auch vorerst nicht finden wird, sind wir, auf Grund der Erfahrung gewitzigt, der Meinung, daß wir uns besser stützen auf unsere eigene Stärke, auf unsere Macht, und wir werden deswegen auch weiterhin dafür sorgen, zunächst unseren Einfluß, unsere Stärke den Arbeitgebern gegenüber zu mehren. Denn auch die bestehenden Tarifverträge, selbst wenn sie gesetzlich geschützt sind — wenn nicht die starke Arbeiterorganisation dahintersteht, sie jeden Tag und stündlich zu wahren und dem Arbeitgeber auf die Finger zu klopfen — nützen sie uns nichts. Deswegen lehnen wir vorläufig die Anrufung der Gesetzgebung ab, obwohl wir anerkennen, daß sehr viel im argen liegt. Wir meinen, daß von Rechts wegen schon die heute bestehenden Gesetze, wenn sie gerecht ausgelegt würden, wenn auch das Recht der Arbeiter im ganzen Staat so anerkannt würde, wie die Arbeiter es zu beanspruchen hätten, genügen müßten, schon manches zu bessern. Und wir glauben, daß es richtiger wäre, all unser Können und unsere Kraft daran zu wenden, das Recht des Arbeiters im allgemeinen im Staate zur Geltung zu bringen und die bestehenden Gesetze auch auf die Verhältnisse des Arbeiters loyal und in gerechter Weise anzuwenden; dann würde

manches von dem, was wir heute in bezug auf die Tarifverträge zu beklagen haben, sicher auch ohne eine gesetzliche Regelung besser. (Bravorufe.)

Dr. Töwe, Bevollmächtigter des Gesamtverbandes Deutscher Metallindustrieller: Meine Damen und Herren! Gestatten Sie mir, dem Gaste in Ihrer Versammlung, ein kurzes Wort. Es ist mir im letzten Jhre wiederholt die Aufgabe zuteil geworden, zur Beilegung von Streitigkeiten innerhalb der Firmen und Verbände, die im Gesamtverband deutscher Metallindustrieller zusammengeschlossen sind, die Einigungsverhandlungen zu leiten. Dabei ist natürlich wiederholt die Frage nach den „Tarifverträgen" gestreift worden; ich bediene mich dieses Ausdruckes mit allem Vorbehalt. Es ist dabei auch die Frage der Festsetzung von Mindestlöhnen angeschnitten worden, so daß diese ganze Angelegenheit auch für mich persönlich von großer Bedeutung ist, und ich habe der Schrift des Herrn Dr. Sinzheimer, seinem heutigen Vortrage und den Ausführungen der Herren Diskussionsredner das größte Interesse entgegengebracht. Trotz dieser Wichtigkeit ist es nicht meine Absicht, in die Diskussion der eigentlich zur Debatte stehenden Fragen, der Abdingbarkeit und der Haftung, einzutreten; es wird sich auch ohnedies eine genügende Anzahl Redner finden, die das in recht ausführlicher Weise hier austragen werden.

Verehrte Anwesende! Der Grund dafür, daß ich das Wort ergreife, ist zunächst eine scheinbar beiläufige Bemerkung, die ich am Eingang der Schrift des Herrn Dr. Sinzheimer finde. Des weiteren halte ich es für nötig, auch meinerseits vom Standpunkt der Industrie aus einige Bedenken zu betonen, die sich der Durchführung und Ausgestaltung eines Tarifgesetzes entgegenstellen. Es heißt zu Anfang des Schriftchens des Herrn Referenten: „Wir fragen heute nicht mehr, ob der Tarifvertrag berechtigt ist oder nicht". Gestatten Sie, daß ich vom Standpunkte der Metallindustrie aus ein großes Fragezeichen hinter diese Bemerkung mache. Herr Dr. Sinzheimer sagt weder in seiner Schrift noch

im Vortrage, was er unter Tarifvertrag verstehen will. Es ist das kein Vorwurf, der Herrn Dr. Sinzheimer trifft. Denn weder die Gelehrten, die Sozialpolitiker, noch die gesamte Literatur ist sich darüber einig, was unter Tarifvertrag verstanden werden soll. Die Auslegungen sind so verschieden, daß es unmöglich ist, eine genaue erschöpfende Definition dafür aufzustellen. Wenn man aus der Schrift herauslesen will, was Herr Dr. Sinzheimer unter Tarifvertrag verstehen will, so dient hierfür lediglich die Bemerkung: „beschränken sich die folgenden Ausführungen auf den „korporativen" Arbeitstarifvertrag, bei dem mindestens auf Arbeiterseite ein Arbeiterverband am Abschlusse des Vertrages unmittelbar beteiligt ist" (Seite 13). Weiter hierüber hinausgehend, kann man aber aus der ganzen Schrift und aus dem Vortrage des Herrn Dr. Sinzheimer entnehmen, daß er bei seinen Darlegungen den Kollektivvertrag im weitesten Sinne verstanden wissen will, wo von Berufsverein zu Berufsverein Arbeitsbedingungen für die Mitglieder beiderseits festgelegt werden. Mag man nun diesen Begriff des Tarifvertrages so eng umgrenzen oder mag man ihn sehr erweitern — ohne so weit zu gehen, wie ich es z. B. auch gefunden habe, daß man sogar eine Arbeitsordnung und jedes Abkommen, das zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern zur Beilegung irgendeiner Streitigkeit geschlossen ist, als Tarifvertrag bezeichnet — so kann ich mich doch nicht der Auffassung des Herrn Dr. Sinzheimer anschließen, daß der Kampf zugunsten des Tarifvertrages entschieden sei, und auch nicht der Auffassung des Herrn Staatssekretärs des Innern Delbrück, wenn er im Jahre 1911 von einem „Siegeszug der Tarifverträge durch fast alle Industrien" spricht. Jedenfalls beim Gesamtverbande deutscher Metallindustrieller, der rund 500 000 Arbeitnehmer zusammenschließt, stehen wir nicht auf diesem Standpunkte und sind auch nicht, wie Herr Magistratsrat Wölbling meinte, auf dem Wege dahin. Wir haben ja auch in einer Reihe von Betrieben Einstellungslöhne, so z. B. auf den Werften; ich habe selber bei Einigungsverhandlungen mitgewirkt, bei deren

Beendigung Mindestlöhne festgesetzt wurden, aber damit haben wir doch noch keine Tarifverträge!

Ich möchte nun meinerseits nochmals auf einige Bedenken hinweisen, die von der Industrie dem weiteren Ausbau der Tarifverträge entgegenstehen. Der Vertreter der Hirsch-Dunckerschen Gewerkvereine hat eigentlich schon zum großen Teil gesagt, was ich ausführen wollte. Wer soll der Träger der Tarifverträge sein? Es ist immer gesagt worden: der Berufsverein. Unter den Berufsvereinen auf Arbeitnehmerseite — und das ist heute schon in der Diskussion zum Ausdruck gekommen — besteht eine so erbitterte Feindschaft, zu der man einen neuen, schwerwiegenden Kampf fügen würde, wollte man nun die Tarifgesetzfrage in dieser Weise regeln. Es wird das auf ein weiteres Konkurrenzringen zwischen den drei großen Verbänden hinauskommen (ich will mich beschränken auf die drei großen Verbände, indem ich die gelben ganz beiseite lasse), wer seinen Mitgliedern am schnellsten den besten Tarifvertrag bringen kann. Ich kann mir überhaupt nicht vorstellen, wie der Arbeitgeber für seinen Betrieb oder seine Betriebe mit verschiedenen Berufsvereinen, wie eine Arbeitgeberschaft mit der freien Gewerkschaft, den Hirsch-Dunckerschen und den Christlichen Tarifverträge abschließen soll. Wie sollen sich die in einem Betriebe vertragen? Der Arbeitgeber hat doch das Interesse, in seinem Betriebe einheitliche Bedingungen zu schaffen. Das ist das, wozu wir auch vom Gesamtverbande Deutscher Metallindustrieller aus zu haben sind. Und darüber sind wir vielfach in Unterhandlungen mit der Arbeitnehmerschaft und den Organisationen eingetreten. Ebenso wie bei der Arbeitnehmerschaft ist es auch auf Arbeitgeberseite; wie soll man denn die Arbeitgeber zum Zwecke des Abschlusses von Tarifverträgen in Berufsvereinen zusammenschließen? Aus meiner Praxis greife ich einen Fall heraus. Im vorigen Jahr legte ich den Streik in der Görlitzer Waggonfabrik nach 16 wöchentlicher Dauer bei. Es waren außer der Arbeitgeberschaft sieben Organisationen durch ihre Vertreter an der Verhandlung beteiligt. Diese waren allerdings z. T. in der Generalkommission der Gewerkschaften zusammengeschlossen.

Aber außerdem waren doch auch die anderen Organisationen und die unorganisierte Arbeiterschaft vertreten. Mit wem hätte nun die Arbeitgeberschaft einen Tarifvertrag abschließen sollen, und wer wäre auf Arbeiterseite der für den Vertrag haftende Verband gewesen? Die Waggonfabrik Görlitz gehört wie viele andere Waggonfabriken zu zwei Arbeitgeberverbänden. Sie gehört zu der Vereinigung der Waggonfabriken und zu dem Gesamtverband deutscher Metallindustrieller. Also auch da kommen wir zu Unmöglichkeiten.

Vor allem aber liegt die Befürchtung nahe, daß eine derartige Ausgestaltung des Tarifgesetzes, wie sie heute vorgeschlagen wird, zu einem Koalitionszwang führen würde, der, glaube ich, von der Arbeitnehmerseite ebenso scharf bekämpft werden wird und werden muß wie von der Arbeitgeberseite. Hand in Hand mit dem Koalitionszwang, wenn ich diesen Ausdruck gebrauchen darf, würde die Gefahr gehen, daß man die Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu einem Tarifvertrag zwingen würde. Auch dagegen glaube ich, muß sich die Industrie, wenigstens die Metallindustrie, für die ich ja nur sprechen kann, entschieden verwahren.

Ich fasse meine Stellung dahin zusammen: Durchaus sympathisch stehe ich dem gegenüber, daß man, soweit es die Verhältnisse fordern, die bestehenden Bestimmungen ausgestaltet, um einen wirklichen rechtlichen Schutz für die zu schaffen, die aus freier Vereinbarung Tarifverträge abschließen wollen, daß man sich aber mit aller Schärfe gegen jeden Zwang wenden muß, sei es auf dem Gebiete der Berufsvereine, sei es auf dem Gebiete des Tarifabschlusses.

Bezirksleiter des Zentralverbandes christlicher Bauarbeiter Lange: Sehr verehrte Damen und Herren! Der Herr Vorredner sagte, es wäre ihm noch nicht klar, was überhaupt ein Tarifvertrag wäre. Darauf möchte ich nur antworten, wenn er mit solchen Organisationsverhältnissen zu rechnen hätte, wie wir sie im Baugewerbe haben, dann würde er zweifellos ganz genau wissen, was ein Tarifvertrag ist und würde auch den Zweck und das Wesen eines Tarifvertrages kennen und auch schätzen gelernt haben.

Bei der Frage bezüglich der Abdingbarkeit müssen die Arbeiter zugeben, daß es an der Zeit wäre, dieses Problem zu lösen, und zwar wird es jetzt nach den praktischen Erfahrungen dringender als früher, weil die Gewerbegerichte in dieser Beziehung wenigstens zum Teil eine etwas andere Haltung einnehmen gegen früher. Früher hatte man sehr viele Gewerbegerichte, die grundsätzlich auf dem Standpunkt standen, daß es unstatthaft sei, den Tarifvertrag abzudingen. Heute stellen sie dagegen den Einzelwillen über den der Gesamtheit. Man betrachtete es früher als rechtswidrig, daß dort, wo der Gesamtwille geordnete Verhältnisse geschaffen hat, es da dem einzelnen überlassen sein sollte, nun das ganze wieder zu durchkreuzen. Und das geschieht in Wirklichkeit. Manche Quertreiber in beiden Lagern, der Arbeitgeber wie auch der Arbeitnehmer, haben es leider in der Hand, durch Tarifverträge geschaffene geordnete Verhältnisse zu unterminieren, und dieses trifft besonders da zu, wo ländliche Gegenden, kleinere Berufsgruppen und wo eine geringe Zahl Unternehmer in Frage kommen. U. a. ein Beispiel: Vier Unternehmer — der Fälle haben wir sehr viel — hatten das soziale Verständnis, die soziale Einsicht; sie haben mit den gewerkschaftlichen Organisationen Verträge abgeschlossen, und dann stellte sich der fünfte vollständig ablehnend. Er hat zufällig Arbeitnehmer, die auch auf einem nicht sozialen, nicht allgemein fortschrittlichen Standpunkt stehen, und es gelang dem Unternehmer, andere Bedingungen in seinem Betriebe durchzusetzen. Da tritt leider in die Erscheinung, daß hier die Freude am Tarifvertrag genommen wird und daß die Arbeitgeber wie Arbeitnehmer in der Beziehung nicht mehr den Wert im Tarifvertrage erblicken, der ihm beizumessen ist. Darum hätte ich auch gerne gesehen, wenn der Referent Herr Dr. Sinzheimer einmal etwas näher auf die Frage der Außenseiter eingegangen wäre. Meiner Meinung nach müßte, wenn an die Regelung der Frage herangetreten werden sollte, insoweit etwas geschaffen werden, daß, wenn die Mehrheit der Unternehmer den Tarifvertrag eingegangen ist, dann die letzten Außenseiter schließlich gewissermaßen gezwungen würden, sich diesen allgemeinen Verhältnissen anzupassen. Ich

glaube damit auch die Ansicht vieler Arbeitgeber aussprechen zu können, denn sie beklagen mit uns, daß solche Außenseiter vorhanden sind. Die Arbeitgeber verpflichten uns, die Arbeitnehmerorganisationen, sogar mit aller Entschiedenheit, gegen diese Außenseiter vorzugehen, und sie drohen, falls es uns nicht gelingt, diese Außenseiter zu zwingen, die uns gegenüber eingegangenen Verpflichtungen nicht einhalten zu können. Wir werden ja immer derartige Außenseiter zu verzeichnen haben.

Was die Unabdingbarkeit der Tarifverträge nach unten angeht, so glaube ich, ist in dem Begriff Dr. Sinzheimers wohl das Richtige ausgesprochen. Soweit nach unten von dem Tarifvertrag abgewichen werden darf, werden die besonderen Verhältnisse in der Regel durch die Bestimmungen des Vertrages erfaßt. Z. B. bezüglich der Löhne für junge Gesellen, für Altersschwache, für Invalide oder sonst nicht Leistungsfähige wird ja ein Spielraum gelassen, so daß darin die Lebendigkeit des Tarifvertrages gewahrt bleibt.

Das Eine muß aber festgehalten werden, wie auch richtig im Referat ausgesprochen worden ist und sich in der Praxis sehr oft zeigt: Von dem, was nun als allgemein geltender Lohn festgesetzt ist — wir fassen es seitens der Gewerkschaften mehr als Mindestlohn auf — darf nach unten nichts mehr abdingbar sein; nach oben soll über diese Festsetzung hinaus gegangen werden können. Bei einem Arbeitnehmer, einem Gesellen, der besondere Fähigkeiten hat und der das Vertrauen des Arbeitgebers besitzt, ist es sehr oft der Fall, daß der Arbeitgeber über den tarifmäßigen Lohnsatz hinausgeht. Damit ist also die Lebendigkeit des Tarifvertrages gegeben, und es wird durch ihn nicht, wie es sowieso öfter gesagt wird, das Aufwärtsstreben der Arbeiterschaft gehindert. Es trifft das in der Praxis nicht zu, weil in der Beziehung schon die Beteiligten selbst die Wege zu finden wissen.

Wie Herr Gleichauf ganz richtig ausgeführt hat, sind z. B. auch die Maßregelungen schlecht festzustellen. Da müßten meines Erachtens den Tarifinstanzen weitere Rechte eingeräumt werden, in der Weise vielleicht, daß man vor die Tarifinstanzen,

wenigstens wenn ein Jurist der Vorsitzende ist, Zeugen ladet, die vereidet werden können. Heute haben wir den leidigen Umstand, daß wir nur in den Tarifinstanzen Feststellungen machen können, und da sind die Parteien meistens auf den guten Glauben der Aussprache angewiesen. Man hat keine Mittel, um nun die Erklärungen auch eidesstattlich erfassen zu können. Weil eben hier das noch unvollkommen ist, so ist es leider so, daß der wirkliche Sachverhalt in sehr vielen Fällen nicht genügend für die Beurteilung des Falles festgestellt werden kann. Dieses trifft ganz besonders dann zu, wenn z. B. Maßregelungen vorgekommen sind; der Arbeitgeber braucht keinen Grund anzugeben, sondern entläßt einfach den Arbeiter. Wir haben Fälle, wo mans gewissermaßen handgreiflich fühlen kann, daß es anders garnicht sein kann, als daß der Mann deshalb entlassen wurde, weil er auf seinem Tarifrecht bestanden hat, und trotzdem wurde entschieden, daß Maßregelungen nicht vorlägen. Wir haben gegenwärtig z. B. eine ganze Reihe Mitglieder, die bei dieser schlechten Konjunktur ohne Arbeit herumlaufen, die es sich nicht nachsagen lassen, daß sie gegen den Tarifvertrag verstoßen hätten. Dagegen sind die, von denen wir wissen, daß sie in dem Punkte nicht so sicher sind, daß sie nach der Seite hin etwas auf dem Kerbholz haben, alle in voller Beschäftigung. Es bestände eine gewisse Pflicht, in der Beziehung auf Änderung der Dinge zu wirken, weil sonst gerade die Charakterstärke unterwühlt wird und andererseits die Untugend der Unaufrichtigkeit, die wir bekämpfen, innerhalb der Arbeiterschaft emporkommt.

Der Referent hat die Haftbarmachung besonders beleuchtet, und es wird zweifellos notwendig sein, daß man in dieser Beziehung seitens der Organisation allgemein mehr versucht, die ganze Frage mit juristischer Hilfe zu klären. Bis jetzt haben wir auf dem Standpunkt gestanden, daß es richtiger sei, wenn unsererseits auf eine Regelung der Sache nicht hingearbeitet würde, sondern daß die Frage noch nicht spruchreif sei, es hängen zu viele Gefahren mit der Regelung dieser Frage zusammen. Wenn es allerdings möglich wäre (das ist vorläufig meine persönliche

Ansicht), etwa in dem Sinne, daß die gewerkschaftlichen Organisationen durch die Selbstverwaltung in die Lage kämen, so arbeiten zu können, wie es Herrn Dr. Sinzheimer vorschwebt, dann würde man wohl meines Erachtens an die Regelung dieser Frage herangehen können.

Mich hat nun noch besonders eine Bemerkung eigentümlich berührt, die Herrn Dr. Sinzheimer bei seinem sehr lehrreichen und interessanten Vortrag gewissermaßen untergelaufen ist. Er hat hauptsächlich von einer Richtung innerhalb der Arbeiterbewegung (Gewerkschaft) besonders betont, daß sie das alleinige Verdienst hätte, daß dieser sozial-ethische Fortschritt, der in den Tarifverträgen zu verzeichnen wäre, ein Erfolg der freien Gewerkschaften wäre. Andererseits hat er sie als unabhängige Gewerkschaften bezeichnet. Nun weiß ich nicht, ob das nicht genügend bekannt sein sollte, daß sich die freien Gewerkschaften auf ihren eigenen Kongressen, auf ihren höchsten Instanzen, auf diesen Tagungen selbst als sozialistische Organisationen bezeichnet haben. Infolgedessen kann doch wohl von unabhängigen Gewerkschaften nicht die Rede sein. Ich will aber auf dieses Thema nicht eingehen, ich will es nur betonen, damit man nicht glaubt, daß es die unabhängigen Gewerkschaften wären, die man für die Zukunft als alleinige Träger der Tarifverträge ansehen könnte. Unsere Organisationen, die christlichen Gewerkschaften, sind doch auch ein Gebilde, das nicht im Verborgenen blüht, sie haben eine ziemliche Literatur, so daß man darüber also auch unterrichtet sein kann. Wir sind nämlich der Ansicht, und wir glauben berechtigte Gründe dafür zu haben, sagen zu können, daß wir gewissermaßen die Dränger auf dem Gebiete der Tarifverträge gewesen sind. Seit Gründung der christlichen Gewerkschaften ist gerade der Tarifgedanke in Fluß gekommen. Es ist doch hauptsächlich der Tarifgedanke erst seit den letzten zehn bis fünfzehn Jahren ernsthaft in die Erscheinung getreten; was vor diesen Jahren war, ist sehr spärliches Material. Seit der Gründung der christlichen Gewerkschaften ist also sehr stark in der Beziehung gearbeitet worden. Das Jahrbuch der christlichen Gewerkschaften von 1912

sagt, daß von 1903 bis 1911, also in 9 Jahren, 6705 Lohnbewegungen geführt wurden, davon 2562 von den christlichen Gewerkschaften allein und 3988 Bewegungen mit anderen Organisationen gemeinsam. Dabei muß noch festgestellt werden, daß bei den Bewegungen, die zusammen mit anderen Organisationen geführt wurden, ein sehr großer Prozentsatz ist, in dem die christlichen Gewerkschaften die Mehrheit hatten, also das Verdienst um das Zustandekommen der Verträge haben. Wir haben 2108 Tarifverträge abgeschlossen und sind an 5375 Tarifverträgen beteiligt. In den 9 Jahren sind nicht weniger als 6 238 530 M. an Streik- bzw. Gemaßregelten-Unterstützung ausgegeben worden. Ich meine, daraus geht doch wohl hervor, daß auch die christlichen Gerwerkschaften ein ziemliches Verdienst an der Schaffung der Tarifverträge haben, zumal wenn man in Betracht zieht, daß es ein Programmsatz der christlichen Arbeiterbewegung ist, den sozialen Frieden durch den Abschluß von kollektiven Arbeitsverträgen fördern zu wollen. Nun meine ich, daß das Verdienst doch auch bei solchen wichtigen Tagungen nicht zurückgestellt werden darf, und ich möchte dringend bitten, daß man den Statistiken und der Literatur der christlichen Organisationen etwas mehr Beachtung schenkt. Denn wenn wir den Kampf, der im Buchdruckergewerbe getobt hat, von unserem Standpunkt aus betrachten, ist einem manchmal nicht klar geworden, warum im Buchdruckertarif, besonders auch von denjenigen, die mit an der Spitze stehen, derartige Ungerechtigkeiten gegenüber dem Gutenbergbund in puncto Tarifpolitik ausgeübt worden sind, und es wäre ratsam, in der Beziehung zu wissen, daß auch die christlich-nationale Bewegung gerade bezüglich der Tarifverträge, der korporativen Arbeitsverträge ein großes Verdienst mit an dem Werke hat. (Bravorufe.)

Vorsitzender Dr. Frh. v. Berlepsch: Ich bezweifle nicht, daß der Herr Referent in seinem Schlußwort Worte finden wird, die den Vorwurf beseitigen werden, daß er einseitig Partei für die freien Gewerkschaften genommen habe. Ich bin der Ansicht,

daß das nicht der Fall gewesen ist. In seinem Vortrage hat er meines Erachtens nur betonen wollen, daß bei der Stärke der freien Gewerkschaften ihre Haltung gegenüber der Frage der Regelung des Tarifrechts von besonderer Wichtigkeit ist. Nun hat sich eine Polemik entsponnen in unserer Mitte, von der ich fürchte, daß sie sich noch fortsetzt, ohne uns wesentlich zu fördern, die Polemik über die Frage, welche von den Arbeiterorganisationen das größte Verdienst um den Tarifvertrag hat. Ich möchte beinahe annehmen, daß ein Vertreter der Hirsch-Dunckerschen Gewerkvereine nunmehr sich veranlaßt sehen wird, den christlichen Organisationen klar zu machen, daß nicht sie diejenigen sind (Große Heiterkeit), die den ersten Gedanken an den Tarifvertrag hatten. Meines Erachtens können sowohl die christlichen Organisationen wie auch die Hirsch-Dunckerschen im Kreise der Gesellschaft für Soziale Reform ganz unbesorgt sein wegen des Renommees, das sie bezüglich der Tarifverträge haben. Sie gehören uns beide als gleichberechtigte, gleichgeachtete Organisationen an, und sie dürfen versichert sein, daß keine Statistiken uns davon abbringen werden, daß die beiden Organisationen auch in bezug auf das Tarifvertragswesen für uns gleichbedeutenden Wert haben. Eine Polemik mit den freien Gewerkschaften möchte ich bitten zu unterlassen, und zwar aus dem einfachen Grunde, weil die Vertreter der freien Gewerkschaften unter uns als unsere Gäste weilen. Wir haben sie eingeladen, an unseren Verhandlungen teilzunehmen. Sie sind dieser Einladung gefolgt in der Meinung, daß hier Themata zur Diskussion stehen, die für alle Arbeiterorganisationen von Bedeutung sind, und daß es sich lediglich um aufklärende Arbeit handelt. Und so ist es. Nicht um Beschlüsse handelt es sich; wir bereiten auch noch keinen Beschluß vor. Es handelt sich lediglich um aufklärende Arbeit und um Andeutung der Wege, die, um diese Aufklärung fortzusetzen, einzuschlagen sind.

Reichstagsabgeordneter Robert Schmidt: Meine Damen und Herren! Ich habe nicht die Absicht, auf die Angriffe einzugehen, die hier von zwei Seiten aus gegen die freien Gewerk-

schaften gerichtet wurden über ihre Tarifvertragsverdienste. Ich will den Wünschen des Herrn Vorsitzenden gern folgen, weil ich glaube, die Frage ist hier nicht von ausschlaggebender Bedeutung. Wir diskutieren zwei wichtige Rechtsfragen, die für den Tarifvertrag in Betracht kommen. Indes will ich eins sagen: Die Frage, welchen Eingang der Tarifvertrag gefunden hat, ist keine, die abhängig ist von dem Wohlwollen irgend einer Seite, sie ist eine Machtfrage. Je stärker die Arbeiterorganisationen sind, je mehr dringt der Gedanke des Tarifs ein und werden Tarifverträge zum Abschluß kommen. Und deshalb hat der Referent ganz richtig hervorgehoben, mit der Stärke der freien Gewerkschaftsgruppe ist ganz von selbst die Möglichkeit, Tarifverträge abzuschließen, erweitert worden. Niemandem fällt es ein, zu behaupten, daß von den Herren der christlichen Gewerkschaft oder der Gewerkvereine nicht auch der Tarifgedanke propagiert wurde, aber die Einführung des Tarifvertrages ist von der Höhe der Entwicklung der Organisation abhängig.

Nun einige Worte zu dem Vertreter des Verbandes Deutscher Metallindustrieller, der sagt, sein Verband macht noch ein sehr großes Fragezeichen hinter den Tarifvertrag. Auch die Zeiten, verehrter Herr, werden sich ändern, und zwar sobald auch hier die Arbeiter in ihren Organisationen größeren Einfluß gewinnen. Und wenn es in der Metallindustrie erst dazu kommt, daß Sie alle Jahre einen oder auch zwei Streiks auf den Hals bekommen, dann sollen Sie mal sehen, wie verständig Sie zu Tarifverträgen stehen. (Heiterkeit.) Dann werden Sie von selbst kommen und sagen: „Meine Herren, um Himmels willen, jetzt geht die Sache aber nicht mehr so weiter, jetzt wollen wir einen Vertrag haben.“ Sie sind ja augenblicklich noch in der Lage, sich aufs hohe Pferd zu setzen und zu sagen, wir brauchen das nicht. Gewiß, es ist möglich, daß Sie noch geraume Zeit dieses Abweisen der Arbeiter durchführen können in der Großeisenindustrie. Aber die deutsche Regierung könnte eines Tages auch gezwungen werden, den Weg der englischen zu wählen, und könnte dann dieser mächtigen Kapitalistengruppe vorschreiben, ihr habt euren Arbeitern einen

Mindestlohn zu geben. Dann wollen wir sehen, wie sich auf der Grundlage eines solchen Gesetzes die Entwicklung der Gewerkschaften vollzieht und wie wir Ihnen eines Tages auf Grund dieser Wandlung der Rechtsverhältnisse das Fragezeichen wegstreichen. (Große Heiterkeit.)

Meine Herren! Die gesetzliche Regelung des Tarifvertrags bietet manche Schwierigkeiten. Ich persönlich bin der Meinung, es gibt einige Fragen, für die es wünschenswert wäre, wenn die Gesetzgebung eingreift. Aber es bestehen große Bedenken — das muß leider gesagt werden, es ist ein herbes Urteil — unser Mißtrauen gegen die Rechtsprechung und gegen die Gesetzgebung ist so stark, daß wir auf diesem Gebiete gegenwärtig keine Änderung wünschen. Ich brauche nur daran zu erinnern, was hat nicht die Rechtsprechung aus dem Erpressungsparagraphen in Arbeitsstreitigkeiten gemacht, was ist nicht geschehen in der Auslegung des § 153 der Gewerbeordnung? Selbst Leute, die uns nicht freundlich gegenüberstehen, haben die Hände über dem Kopf zusammengeschlagen und ausgerufen: wie ist es möglich, daß unsere Rechtsprechung diese Abwege einschlagen konnte! Betrachten Sie nur die Frage der Haftung; wie außerordentlich schwierig und kompliziert ist sie. Wir prüfen sehr oft, wie Gesetzesbestimmungen gegen die Arbeiter und andererseits gegen die Unternehmer wirken. Lasse ich die Gewerkschaft haften, dann dürfen wir die Haftung nur auferlegen, wenn sie die Mitglieder nicht anhält, sich den tariflichen Vereinbarungen zu fügen. Was für ein Mittel hat die Gewerkschaft? Sie wird ihre Mitglieder in diesem Kampfe nicht unterstützen. Das ist ein starkes Pressionsmittel, das die Gewerkschaft hat. Denn in dem Augenblick, wo sie das ausspricht und ausführt, wird der Tarifvertrag wohl ohne Ausnahme anerkannt werden müssen und der Tarifbruch unzweifelhaft beseitigt sein. Haben Sie das Mittel in derselben Stärke in der Unternehmerorganisation? Ich sage nein! denn die Anwendung des gleichen Rechtes für die Unternehmer bedeutet, daß dem Tarifbrüchigen die Unterstützung des Arbeitgeberverbandes entzogen wird. Bei Streiks kommt aber jetzt schon in einer Reihe von Arbeit-

geber=Verbänden überhaupt eine Unterstützung gar nicht in Frage, und überdies wird in achtzig von hundert Fällen der Unternehmer sagen, es ist mir gleichgültig, ob ich noch im Verband bin. Ich werde schon allein fertig mit meinen Leuten. Es bleibt also das Pressionsmittel des Arbeitgeberverbandes wirkungslos. Wenn ich weiter gehe und sage, auch die Mitglieder sollen haften, die kombinierte Haftung von Verband und Mitgliedern fordere, dann habe ich allerdings jetzt den Unternehmer fester, aber auch außerordentlich schwer und viel schwerer den Arbeiter gefaßt.

Ich glaube nicht, Herr Dr. Sinzheimer, daß man in der Rechtsprechung und auch vor allen Dingen bei der gesetzlichen Regelung der Frage die Haftung der Gewerkschaften sehr einschränkt. Nein! Man wird sie dem Arbeiter sehr stark fühlbar machen, und es fragt sich, ob sie den Unternehmer mit gleicher Wirkung trifft. Bei dem Unternehmer habe ich ja keinen richtigen Maßstab der Abschätzung; ich weiß gar nicht, wie er wirtschaftlich steht. Bei dem Arbeiter gibt der Arbeitslohn schon die Grundlage für seine wirtschaftliche und soziale Stellung.

Deshalb ist die Regelung außerordentlich schwierig, aber es hat sich gezeigt, was ja auch von Herrn Dr. Sinzheimer betont wurde, daß das Bemühen, den Tarifvertrag aufrecht zu erhalten, doch bei beiden Kontrahenten vorhanden ist. Wird der Tarifvertrag durchbrochen, dann schwindet die Möglichkeit, die Ausgestaltung des Tarifvertrages zu propagieren. Nicht nur die Arbeiter haben ein Interesse an der Aufrechterhaltung eines Tarifvertrags, sondern auch die Unternehmer. Der Verband im Baugewerbe hat früher auch eine Abneigung gegen die Tarifverträge bekundet. Heute sperren die Herren ihre Arbeiter aus, wenn nicht die Tarifverträge zum Abschluß kommen. Man will in den Kalkulationen eine sichere Grundlage für den Arbeitslohn haben; das geht nicht mehr so, daß man es dem Zufall überläßt. Deshalb ist auch in all den Gewerben der größte Radau über den Schutz der Arbeitswilligen, die sich einer Regelung entziehen wollen. Die Verbände, die die Regelung haben, sind schließlich doch zu

der Einsicht gelangt, daß der Tarifvertrag keinen unerträglichen Zustand schafft.

Nun bestreite ich nicht, daß in Zukunft für einige Fragen eine gesetzliche Regelung versucht werden muß. Es ist mir sehr fraglich, wenn wir Zeiten der andauernden schweren wirtschaftlichen Krise mit großer Arbeitslosigkeit, mit einer schweren Bedrängnis auch für die Industrie haben, ob dann nicht die Neigung, Tarifverträge zu brechen, bei den Unternehmern stärker hervortreten wird, als das gegenwärtig der Fall ist. In einer solchen Situation wird in Arbeiterkreisen die Neigung stärker hervortreten, die tarifliche Bindung durch die Gesetzgebung schärfer zu fassen. Wir haben in den letzten Jahrzehnten, wo die Tarifeinrichtungen eine gewisse Höhe erreicht haben, auch manche Erschütterungen und Krisen durchzumachen gehabt; aber sie waren nicht von der andauernden Stärke und Schwere, wie wir sie früher zu verzeichnen hatten. Wir werden also erst für eine künftige Zeit vor die Frage gestellt werden, ob tatsächlich die freie Vereinbarung genügt oder ob nicht die Gesetzgebung eingreifen muß. Vorläufig sollten wir einmal den Weg beibehalten, den wir beschritten haben, und versuchen, auf dem Gebiete der freien Vertragsregulierung weiterzukommen und, wenn nötig, auch die Frage der Haftung im Tarifvertrag selbst zu regeln, wie es im Buchdruckervertrag und in einer Reihe anderer Verträge geschehen ist. Ob das nicht auch die beste Art der Regelung ist? Will man die Haftung ausschließen, so glaube ich nicht, daß man mit der Auffassung durchkommt, daß es nach der gegenwärtigen Rechtsprechung genügt, zivilrechtliche Ansprüche im Tarifvertrage auszuschließen. Meines Wissens werden solche Vereinbarungen als nichtig erklärt. Das ist bedauerlich. Ich möchte, daß gerade der freie Vertragsabschluß gepflegt wird und daß keine Behinderungen eintreten. Mit Recht kann geltend gemacht werden, daß es außerordentlich wünschenswert wäre, wenn der Tarifvertrag nicht mit zu vielen juristischen Fragen belastet würde. Man verlangt bereits, daß Juristen beim Abschluß des Vertrages hinzugezogen werden sollten, wobei die Gewerkschaften allesamt abgemahnt haben, das würde erst recht zu

Verwirrung führen; lieber selbst einen Fehler machen, als mit juristischen Tifteleien dazu kommen. (Heiterkeit.)

Nun wünsche ich auch, daß die Grenze der Abdingbarkeit etwas enger gezogen wird, als Herr Dr. Sinzheimer sie gezogen hat. Das ist sehr bedenklich, natürlich nach beiden Seiten, wie mein Freund Leipart schon ausgeführt hat. Jede Aussperrung oder Streik während der Dauer des Tarifvertrags, auch um außerhalb des Vertrages stehende Streitfragen, erschüttert die Grundlage des Vertragsabschlusses.

Der Tarifvertrag soll doch nicht nur das Vertragsverhältnis festsetzen in dem engen Rahmen, den er gegeben hat, er soll den Streit für eine bestimmte Zeit ausschalten. Sonst verliert der Tarifvertrag an Wert, und wir steigern die Abneigung gegen ihn. Und diese Abneigung nicht künstlich zu pflegen, das liegt auch im Interesse der Gewerkschaften. In Arbeiterkreisen ist hier und da auch eine Unzufriedenheit über die Gestaltung des Tarifvertrags vorhanden. Wir möchten nicht, daß die Neigung neue Anregung bekommt durch ungeschicktes Eingreifen der Gesetzgebung, durch ungünstige Auslegung der Zweckbestimmung des Tarifvertrags. Deshalb sind wir alle daran interessiert, die wir nicht das Fragezeichen hinter den Tarifvertrag machen, daß er seinen guten Ruf behält; an diesem guten Ruf liegt uns. Daß uns die Rechtsprechung nicht allzu viel hineinpfuscht, das ist der Wunsch, den wir hegen. Dann wird sich auch das freie Vertragsverhältnis weiter ausbauen. Der gute Wille der Vertragschließenden kann auch heute feste Normen und Grundlagen für das Arbeitsverhältnis finden, und damit werden wir eine Zeitlang noch auskommen, ohne daß man für alle Zukunft die gesetzliche Regelung des Tarifvertrags ablehnt. (Bravorufe.)

Referendar Röhr, München-Gladbach: Meine sehr verehrten Damen und Herren! Ich habe in den letzten Jahren einige Male Gelegenheit gehabt, den Standpunkt zu vertreten, daß wir ein Tarifvertragsgesetz vorläufig nicht gebrauchten, daß wir vielmehr auf dem Wege geschickter Vertragstechnik mit den heute geltenden

Gesetzen auszukommen vermöchten. Und nachdem ich heute morgen das glänzende Referat des Herrn Dr. Sinzheimer gehört habe, wage ich es, diese Ansicht auch jetzt noch zu vertreten. Ich sehe auch jetzt noch nicht so recht ein, daß die Verhältnisse zu einer gesetzlichen Regelung der Materie reif sind. Im Vordergrunde der Diskussion steht ja die Frage, soll der Tarifvertrag abdingbar sein oder soll er nicht abdingbar sein. Der frühere Standpunkt einiger Rechtsgelehrter und einiger Sozialpolitiker, daß der Tarifvertrag schlechterdings unabdingbar sein müsse, ist ja auch von Herrn Dr. Sinzheimer aufgegeben worden. Er hat in den Leitsätzen, die er vorgelegt hat, schon eine Reihe Einschränkungen gemacht, und wir haben gehört, daß eben Herr Leipert erklärte, wenn alle diese Einschränkungen gelten sollen, dann ist es mit der Unabdingbarkeit überhaupt nichts mehr. Ich meine, es ist auch nicht notwendig, daß der Tarifvertrag unabdingbar sei. Die Unabdingbarkeit kann doch für die einzelnen Arbeiter recht schwere Folgen zeitigen oder Folgen zeitigen, die an sich nicht berechtigt sind. Denken Sie nur folgenden Fall: Es wird in einer kleineren Stadt von der Organisation der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer, etwa im Baugewerbe, ein Tarifvertrag abgeschlossen, und nun fragt es sich, soll dieser Tarifvertrag auch für den kleinen Meister auf dem nächsten Dorfe, der nicht organisiert ist, und für die Gesellen auf dem nächsten Dorfe, die auch nicht organisiert sind, so ohne weiteres gelten, mit anderen Worten, sollen die organisierten Arbeitgeber und -nehmer der kleinen Stadt die Arbeits- und Lohnbedingungen in den Dörfern usw. unabdingbar bestimmen können? Ich meine, meine Damen und Herren, für eine so strenge Regelung liegt eigentlich gar keine Veranlassung vor; weshalb sollen diese gebunden sein? Das gehört meines Erachtens auch in die Frage der Unabdingbarkeit hinein und hätte der Herr Referent vielleicht noch mehr betonen oder auseinandersetzen müssen. Soll der Tarifvertrag sich nur auf diejenigen Arbeitgeber und -nehmer erstrecken, die den jetzigen Organisationen angehören, oder soll er auch die Nicht-Organisierten auf beiden Seiten umfassen? Soll das letztere der Fall sein, führt es

meines Erachtens zu Ungerechtigkeiten. Soll dieser einzelne Arbeitgeber, der nicht organisiert ist und unter ganz anderen Bedingungen produziert, nun gerade deshalb gehalten sein, die Lohn- und Arbeitsbedingungen des Tarifvertrages zu gewähren, weil an anderer Stelle ein Tarifvertrag abgeschlossen worden ist? Er braucht es nicht, wenn er vielleicht ein Angehöriger der Großindustrie ist. Denn hier existieren, wohl begründet, keine Tarifverträge.

Ein anderer Fall. Es ist in einer Gegend, wo die Arbeitgeber organisiert sind und auch die Arbeitnehmer in einer bestimmten Richtung organisiert sind, z. B. ganz überwiegend den freien Organisationen oder den christlichen angehören. Nun kommt eine Zeit der Krise; es können nur recht wenige Arbeiter beschäftigt werden. In diesem Bezirk, nehmen wir mal an, hätten die freien Organisationen die Oberhand. Nur sie hätten mit den Arbeitgebern einen Tarifvertrag abgeschlossen. Es sind aber einige andere Organisierte da. Diese kommen nun zu einem Arbeitgeber und bitten um Arbeit. Da sagt der Arbeitgeber: Die Zeiten sind schlecht, ich kann keinen Lohn nach dem Tarifvertrage zahlen, will euch aber einstellen, sofern ihr gewillt seid, zu geringerem Lohn zu arbeiten. Die Arbeiter sind dazu bereit, denn sie müssen leben. Nun aber stellt sich als Folge ein, daß sie absolut nicht zu einem geringeren Lohn abschließen dürfen, als im Tarifvertrage vorgesehen ist. Die Parteien des Tarifvertrages sind Herren des Vertrages; sie können den Vertrag natürlich einschränken oder abändern, können ihn also auch für diese Arbeiter, die jetzt Arbeit haben wollen, aber zu tarifmäßigem Satz nicht bekommen können, niedriger setzen. Werden sie es aber tun, wenn die Arbeiter einer anderen Organisation angehören? Das ist doch eine große Frage bei der Schärfe der Gegensätze zwischen den Organisationen. Ich meine also, das sind weitere Gründe, die gegen die Unabdingbarkeit sprechen.

Nun ist es ja auch nach geltendem Recht nicht so, als ob die Arbeiter mutwilliger Weise schlechtere Lohn- und Arbeitsbedingungen eingingen, als im Tarifvertrage vorgesehen sind.

Schließen sie trotzdem andere Arbeitsbedingungen ab, dann geschieht das aus Not und hat seine wohlberechtigten Gründe. Es ist weiter nicht so, als ob nun der Abschluß des Arbeitsvertrages zu anderen Lohn- und schlechteren Arbeitsbedingungen schlechterdings rechtlich nicht zu fassen wäre. Die Unabdingbarkeit können wir mit dem geltenden Recht nicht herstellen, aber wir können doch etwas ähnliches bewirken. Die Organisation kann doch ihren Mitgliedern die strenge Pflicht auferlegen, Arbeitsverträge nur zu tariflichen Lohn- und Arbeitsbedingungen einzugehen, und sie kann die Gegenorganisation dazu verpflichten, mit einer bestimmten Summe zu garantieren, daß sie mit den Mitgliedern nur bestimmte Vereinbarungen trifft. Ich glaube, auf diesem Wege läßt sich das, was wir heute an Unabhängigkeit notwendig haben, sehr wohl erreichen.

Es kommt noch eins hinzu. Sollen die Tarifverträge unabdingbar sein, dann muß sich die Unabdingbarkeit, wie ich eben schon ausführte, auch auf die unorganisierten Mitglieder erstrecken. Was für ein Interesse hätte dann noch die große Masse der Arbeiter daran, sich überhaupt zu organisieren, wenn ihnen die Früchte guter Organisation durch den Tarifvertrag ohne weiteres zukämen? Und noch weniger Interesse hätten sie daran, nach Abschluß des Tarifvertrages in der Organisation zu bleiben. Die Folge wird sein, soweit ich die Sache zu übersehen vermag, daß die Organisationen geschwächt und in ihrer Schwungkraft gehemmt werden. Das sind meine Gründe gegen die gesetzliche Unabdingbarkeitserklärung der Tarifverträge.

Noch einiges zur Haftung. Es scheinen immer noch Zweifel darüber zu bestehen, ob die Vertragskontrahenten nach dem heutigen Recht haften oder nicht, und da muß ich dem Herrn Referenten vollständig recht geben; er hat das gegen seine früheren Arbeiten noch unterstrichen, die Kontrahenten haften heute scharf, sehr scharf. Es wird diese Frage der Haftung immer verquickt mit der Frage der Rechtsfähigkeit. Sie hat nichts damit zu tun. Die Organisationen haften viel schärfer, als wenn sie rechtsfähig wären. Es haften sowohl die Organi-

sationen für sich selbst wie für das Verhalten derjenigen, deren sie sich bedienen, um ihren Pflichten nachzukommen; es haften diejenigen, die den Vertrag unterzeichnen, aus § 54, es haften schließlich, wenn man genau sein will, auch die Mitglieder. Die Haftung besteht also. Aber alle diese Vorschriften sind doch dispositiver Natur, sind dem Parteiwillen nachgiebiges Recht. Die Parteien des Tarifvertrages können es heute machen, wie sie wollen. Wollen sie unbeschränkt haften, dann haften sie unbeschränkt, oder wollen sie bis zu einer bestimmten Summe oder überhaupt nicht haften, so können sie die Haftung entsprechend einschränken; sie können Buße für den Fall des Vertragsbruches ausmachen, dann haften sie nur dafür; die Haftung der Unterzeichneten (es wurde heute morgen der Fall Neumann erwähnt) kann dadurch ausgeschlossen werden, daß in den Vertrag die Bestimmung aufgenommen wird: Aus § 54 haften die Unterzeichneten nicht. Ein Gesetz kann nur eine Beschränkung der jetzt offenen Möglichkeiten bringen.

Dasselbe gilt von der Friedenspflicht. Heutzutage können die Parteien sie gestalten, wie sie wollen. Es steht in ihrem Belieben, die und die Fälle von der Friedenspflicht auszunehmen. Sie können erklären, Sympathiestreiks und »aussperrungen berühren den Tarifvertrag nicht; dann ist das Rechtens. Sie können aber auch erklären, die Friedenspflicht kann nicht durchbrochen werden; dann ist das Recht. Heutzutage ist die Freiheit der Parteien rechtlich unbeschränkt. In Wirklichkeit ist es ja etwas anders; wie tatsächlich die Regelung ausfällt, liegt nicht am Gesetz, das ist eine Frage der Macht und der Stärke der beim Vertragsschlusse beteiligten Faktoren.

Mit einem Wort komme ich auf § 152 Absatz 2 GO. zu sprechen, der bestimmt:

„Jedem Teilnehmer steht der Rücktritt von solchen Vereinigungen und Verabredungen frei, und es findet aus letzteren weder Klage noch Einrede statt.“

Dieser Paragraph soll beseitigt werden; ich kann einige Be-

denken nicht unterdrücken. Wenn er beseitigt würde, wäre es so wie bei allen übrigen Vereinen; es könnten sämtliche Pflichten und Rechte der Mitglieder eingeklagt werden, und dann entstände die große Gefahr, ob nicht eines Tages die Mitglieder das Vermögen der Organisation so stark in Anspruch nehmen könnten, daß die Organisation auf diese Weise ruiniert würde. Und dann: was bedeutet denn praktisch die Möglichkeit, daß wahlweise zwischen Organisationen und Mitgliedern geklagt werden kann? Heutzutage ist das Einkommen der Arbeitnehmer bis zu 1500 M. unpfändbar. Wer von den Arbeitnehmern hat so viel, daß eine gerichtliche Exekution gegen ihn von Erfolg wäre? Was hat weiter ein Mitglied, gegen das gerichtlich eingeschritten werden muß, noch für einen Wert für die Organisation? Die übrigen Machtmittel stehen ja auch jederzeit den Verbänden zur Verfügung; sie können ihm einen Verweis erteilen, können ihm die Unterstützungen versagen, Strafe auferlegen, es auch ganz ausschließen. Der Ausschluß ist, auch wenn der § 152 fällt, die ultima ratio der Organisation.

Heutzutage kommt es vielfach vor, daß Arbeiter in Organisationen eintreten, die ihnen nicht behagen, durch Dummheit oder durch die Verhältnisse des betreffenden Gebietes, wo sie arbeiten, dazu gezwungen. Solche Arbeiter denken schon daran beim Eintritt oder später, sobald sie wieder in andere Verhältnisse kommen, wo die ihnen zusagende Organisation an der Spitze steht, aus der ihnen nicht sympathischen Organisation auszutreten. Heben wir den § 152 auf, dann können die Organisationen ihre Mitglieder auf eine beliebig lange Zeit binden und somit den Arbeiter in einer Organisation halten, die ihm nie gepaßt hat oder nicht mehr paßt.

Nun wurde noch heute morgen von der Unmöglichkeit gesprochen, die Tarifstreitigkeiten im Wege des Prozesses zu erledigen. Ich gebe zu, das Verfahren vor unseren Gerichten ist heutzutage sehr umständlich und sehr langweilig. Aber dafür haben wir auch in unserem Prozeßrecht die §§ 1025 ff. ZPO., danach

ann überall, wo ein Rechtsgeschäft in Frage kommt (mit einigen Ausnahmen, die hier nichts zu sagen haben) die Friedensklausel vereinbart und es infolgedessen ganz unmöglich gemacht werden, daß nachher die Parteien die Sache vor die ordentlichen Gerichte bringen: nur müssen sie dann die paar Vorschriften, die oben angegeben sind, befolgen. Richten sie sich hiernach, haben sie mit den ordentlichen Gerichten nichts zu tun.

Ich glaube also, daß die Fragen, die wir heute hier behandelt haben, vorläufig noch keiner gesetzlichen Regelung bedürfen, aber ich stimme mit einem der Herren Vorredner darin überein, daß es bislang von den Organisationen, von den Kontrahenten des Tarifvertrages vollständig verkehrt gemacht worden ist, insofern, als sie überhaupt die Juristen und juristisch Gebildeten von der Teilnahme beim Abschluß von Tarifverträgen ausschlossen. Heutzutage läuft jedermann wegen jedes Rechtsgeschäftes zum Rechtsanwalt und holt sich dort Rat; jeder Ehevertrag, jedes kleine Testament muß vor einem Notar gemacht werden, und so geschieht es auch. Das Gesetz ist eben, weil unsere Verhältnisse so kompliziert sind, auch kompliziert, und es gibt Rechtsverhältnisse, die einer vorsichtigen Ordnung bedürfen; hier bedarf es der Mitwirkung der Juristen. Mit deren Hilfe lassen sich aber die schwierigsten Materien regeln, und ich meine deshalb, wenn Juristen bei Tarifrechtsfragen zu den Verhandlungen hinzugezogen werden, lediglich um den formellen Teil des Vertrages zu redigieren, dann wird schon ein ganz annehmbares Ergebnis zum Vorschein kommen.

Ich habe versucht, meine Damen und Herren, aus der bisherigen Lehre vom Tarifvertrag mit Berücksichtigung der Praxis einen Entwurf auszuarbeiten, der den bestehenden Verhältnissen und dem Willen der Kontrahenten Rechnung trägt, soweit ich dieses objektiv für nötig halte. Dieser Entwurf, ich darf ihn vielleicht hier eben zur Verlesung bringen, lautet wie folgt:

Entwurf eines Tarifvertrages.

Zwischen dem ....
wird hiermit folgender Vertrag vereinbart.

§ 1. (Partei.)

Vertragsparteien sind die Verbände als solche.

§ 2. (Normen.)

Die Parteien vereinbaren die in Anlage I niedergelegten Lohn- und Arbeitsbedingungen (für den Bezirk ....) und das in Anlage III aufgestellte Arbeitsformular.

§ 3. (Verpflichtungen.)

Die Parteien verpflichten sich:

a) durch Satzung ihren Mitgliedern die Pflicht aufzuerlegen, mit Mitgliedern der gegnerischen Organisation und mit Anders- oder Nicht-Organisierten nur solche Arbeitsverträge abzuschließen, die den Arbeitnehmern nicht ungünstigere als die in Anlage I niedergelegten Lohn- und Arbeitsbedingungen gewähren, und alles zu unterlassen oder zu beseitigen, was den tariflichen Lohn- und Arbeitsbedingungen entgegen steht.

b) die Beobachtung dieser Pflicht ihrer Mitglieder durch alle ihnen zustehenden Mittel (Verweis, Entziehung der Unterstützung, Ausschluß usw.) innerhalb einer vom Schiedsamt auf Antrag festzusetzenden Frist zu erzwingen.

§ 4.

Der Arbeitgeberverband verpflichtet sich außerdem, seinen Mitgliedern die erforderliche Anzahl der in Anlage III entworfenen Arbeitsvertragsformulare mit der Aufforderung zu übersenden, um sie beim Abschluß von Arbeitsverträgen zu verwenden.

§ 5. (Friedenspflicht.)

Die Parteien verpflichten sich ferner:

a) selbst während der Dauer dieses Vertrages den gewerblichen Frieden unter keinen Umständen weder gegenüber dem Vertragsgegner noch dessen Mitgliedern zu brechen,

b) ihren Mitgliedern die gleiche Pflicht durch Satzung aufzuerlegen und die Befolgung dieser Pflicht durch alle ihnen zustehenden Mittel zu erzwingen.

Als Bruch der Friedenspflicht gilt die Anwendung von Kampfmitteln nicht,

a) wenn der gegnerische Verband den Frieden gebrochen, das Schiedsamt den Friedensbruch festgestellt hat und der Verband trotzdem sein friedenstörendes Verhalten fortsetzt,

b) wenn mehr als . . . Mitglieder des gegnerischen Verbandes den Frieden gebrochen haben, das Schiedsamt den Friedensbruch festgestellt hat und der Verband in einer von dem Schiedsamt festzusetzenden angemessenen Frist seine Mitglieder zur Aufgabe der Friedensstörung nicht bewegen kann.

§ 6.

Der Rücktritt vom Vertrage soll nur unter den gleichen Voraussetzungen wie die Anwendung von Kampfmitteln erlaubt sein. Der Rücktritt muß vor Anwendung der Kampfmittel erklärt werden.

§ 7. (Haftung.)

Die Parteien haften aus (eigenen) Vertragsverletzungen unbeschränkt. Für tarifentsprechendes Verhalten ihrer Mitglieder haften sie nicht.

Die Organe und Vertreter der Verbände haften nicht persönlich aus diesem Vertrage.

§ 8. (§ 328 BGB.)

Dieser Vertrag begründet keine Rechte zugunsten Dritter.

§ 9. (Schiedsgericht.)

Streitigkeiten aus diesem Vertrage dürfen nur durch Schiedsgericht erledigt werden.

Die Zusammensetzung des Schiedsgerichtes und das Schiedsverfahren erfolgen gemäß den in Anlage II niedergelegten Bestimmungen.

Diese Instanz ist auch zur Auslegung dieses Vertrages allein zuständig.

§ 10. (Dauer.)

Dieser Vertrag hat Gültigkeit vom Tage der Unterzeichnung bis . . . . . Er läuft je ein Jahr weiter, wenn er nicht 1/4 Jahr vor Ablauf gekündigt wird.

§ 11. (Erneuerung).

Zum Zwecke rechtzeitiger Herstellung eines neuen Tarifvertrages verpflichten sich die Parteien bei einer Vertragsstrafe von . . . M. 14 Tage nach der Kündigung Verhandlungsführer nach . . . . zu entsenden und über die Fortsetzung des Tarifvertragsverhältnisses zu beraten.

Anlage I.

Arbeitsvertrag.

Zwischen . . . .
ist heute folgender Arbeitsvertrag zustande gekommen:

1.

2.

3. Im übrigen werden dem Arbeitsvertrage die im Tarifvertrage und seinen Anlagen enthaltenen Bestimmungen zugrunde gelegt. Soweit in diesem Vertrage von den Kontrahenten Bestimmungen getroffen sein sollten, die dem Tarifvertrage und seinen Anlagen zuwiderlaufen, sehen sie dieselben als ungültig an. Anstelle der hiernach ungültigen Bestimmungen treten die Tarifbestimmungen.

Streitigkeiten aus diesem Arbeitsvertrage sind durch die von den Organisationen der Gewerbe zu diesem Zwecke eingesetzten Schiedsgerichte zu erledigen.

Anlage II.

Tarifliche Lohn- und Arbeitsbedingungen im . . . . . gewerbe für . . . .

I. Löhne.

II. Arbeitszeit.

III. Schutzmaßnahmen.

IV. Arbeitsnachweis.

Anlage III.

Schieds- und Einigungswesen.

Auf diese Weise, meine Damen und Herren, haben Sie meines Erachtens so ziemlich das, was notwendig ist zu einem gedeihlichen Fortschreiten der Tarifvertragsentwicklung. Im übrigen aber bin ich der Auffassung, daß das beste Tarifrecht immer noch starke Organisationen sind. Organisationen gewähren Macht, und „Macht ist Recht“. (Beifall.)

Stadtverordneter Karl Goldschmidt-Berlin, Vorsitzender der Deutschen Gewerkvereine (H.-D.): Sehr geehrte Herren! Die Ausführungen des Herrn Dr. Sinzheimer haben über die Fragen des Tarifrechtes außerordentlich viel Licht verbreitet, und auch die Diskussion war wohl geeignet, die Kenntnisse weiter zu vertiefen. Das eine haben wir alle aus dem Gehörten erkennen können: Die Frage der gesetzlichen Regelung des Tarifrechtes erfordert noch weitere Studien, ehe wir die richtigen Formen finden, die den ganzen Gedanken, auf den es ankommt, richtig erfassen. Es ist die Frage aufgeworfen worden, was ist ein Tarifvertrag? Ich möchte die Frage dahin beantworten, daß der Tarifvertrag das Mittel ist, daß anstelle einer einseitigen, willkürlichen Bestimmung der Löhne und der Arbeitsbedingungen durch die Unternehmer eine gleichberechtigte Mitwirkung der Arbeiter bei Festsetzung der Arbeitsbedingungen zugelassen wird. Sein Wesen ist also die Vereinbarung auf dem Fuße der Gleichberechtigung. Der Tarifvertrag hat daher auch eine große ethische und sittliche Bedeutung.

Ich habe erklären können, daß auch die Diskussion die Gedanken weiter vertieft hat. Daran ändert nichts die Polemik, die hier zwischen Vertretern der verschiedenen Organisationen stattgefunden hat. Es war meinem Freunde Gleichauf nicht zu verdenken, daß er diese Gelegenheit benutzte, wo er zum ersten Male die Möglichkeit hatte, angesichts einer so ausgewählten Gesellschaft den Gewerkschaften und Ihnen allen einmal sagen zu können, wie schwer doch die kleineren Organisationen unter dem Drucke leiden, den die großen Organisationen auszuüben vermögen und auch ausüben, indem sie mit den Unternehmern Tarifverträge vereinbaren, worin steht, daß nur Mitglieder dieser Organisation in den Betrieben, die an den Tarifvertrag angeschlossen sind, beschäftigt werden dürfen und daß alle übrigen Arbeiter von der Beschäftigung in diesen Betrieben ausgeschlossen sein sollen. Das bedeutet, die Arbeiter gewaltsam zu zwingen, in eine bestimmte Organisation einzutreten. Ich muß auch sagen, dieses Verhalten stimmt mit dem friedlichen Charakter eines Tarifvertrages nicht überein und muß entschieden verworfen

werden, und wenn man es wirklich ernst und ehrlich meint mit dem Tarifvertrag, dann muß man zugeben, daß alle die Verbände, die auf dem Boden des Tarifvertrages stehen, ihre Anerkennung als Tariforganisation finden müssen.

Sodann aber will ich doch mit einem Strich noch andeuten, daß das größte Verdienst um die Tarifverträge — Exzellenz von Berlepsch hat es schon vermutet, daß ich das noch sagen werde (Heiterkeit beim Vorstande) — zunächst den Gewerkvereinen bzw. ihrem Begründer Dr. Max Hirsch zufällt. Ich stelle fest, daß damals bei Begründung der Arbeiterbewegung, nach Einführung des Koalitionsrechtes, Dr. Hirsch das Postulat des Schiedsgerichts und des Einigungsamtes vertrat und daß demgegenüber von den sozialdemokratischen Arbeitern, die sich zunächst im Allgemeinen Arbeiterverein zusammengefunden hatten, der Standpunkt des absoluten Klassenkampfes vertreten wurde. Dr. Hirsch gegenüber, der die Verständigung zwischen Unternehmern und Arbeitern wünschte, wurde erklärt, das sei unmöglich, weil Unternehmer und Arbeiter gleich den beiden Elementen Feuer und Wasser nicht miteinander vermengt werden könnten. Heute, meine Herren, bin ich doch erfreut, daß zum erstenmal die sozialdemokratischen Gewerkschaften hier mitarbeiten, denn wir haben bei Begründung der Gesellschaft für Soziale Reform auch diese Gewerkschaften eingeladen, sich an die Gesellschaft anzuschließen; aber sie blieben aus. 1899 wurde der erste Schritt getan auf dem Wege zur Abkehr vom dogmatischen Klassenkampf. Als die Gewerkschaften auf ihrem Frankfurter Gewerkschaftstag beschlossen, daß im Tarifvertrage die Anerkennung der bürgerlichen Gleichberechtigung zwischen Unternehmern und Arbeitern festgestellt werden könne — seitdem haben die Gewerkschaften die Forderung nach Tarifverträgen vertreten, wenngleich natürlich das Dogma vom Klassenkampf immer wieder mit hinein spielte, so daß einmal der Führer des Verbandes der Buchdrucker darüber Klage führen mußte, indem er sagte: Man kann nicht das Kampfroß des Klassenkampfes reiten und gleichzeitig Tarifverträge abschließen wollen. Denn dann wird man bei den Unternehmern

für diesen guten Willen auf Unglauben stoßen. Herr Döblin hatte den dringenden Wunsch, daß das Tarifmachen mit dem übrigen Verhalten in der Agitation in eine gewisse Übereinstimmung gebracht werde. Das ist doch auch sehr verständig, und ich habe den Eindruck, daß der Tarifgedanke marschiert, auch bei den Gewerkschaften, denn das haben sie inzwischen bewiesen. Es ist das eine höchst erfreuliche Erscheinung. Wenn der verstorbene Dr. Hirsch heute noch einmal aufstehen und dies sehen könnte (Heiterkeit), er würde sicher seine lebhafte Freude haben, wie sein Postulat und auch das von Schulze-Delitzsch bezüglich der Konsumvereine Triumphe feiert auch in den Reihen der Männer, die früher ihr Ziel darin sahen, den Klassenkampf bis aufs Messer zu führen.

Und nachdem das möglich geworden ist, halte ich es jetzt auch für möglich, daß ein besseres Aneinanderrücken der verschiedenen gewerkschaftlichen Organisationen allmählich Platz greift, und daraus würde eine Macht für die Arbeiterschaft erwachsen, die es fertig brächte, auch in der Großindustrie und in den Bergbaubetrieben eine Verständigung herbeizuführen, damit in Zukunft nicht mehr um verhältnismäßig unbedeutende Differenzen durch Streiks und Aussperrungen ungeheure nationale Werte für beide Teile in den Dreck getreten werden. Je einiger die gesamte Arbeiterschaft zusammensteht, um so geschlossener werden auch die Unternehmer zusammenhalten, und dann werden beide Teile einander mit Respekt ansehen und sich verständigen, was sicherlich zum Heil der ganzen Nation sein würde.

Was nun die Spezialfragen, die hier so eingehend erörtert werden, angeht, so besteht noch ein kleines Mißverständnis bei Herrn Dr. Sinzheimer; denn er hat mir eine Redensart über meine gutachtliche Äußerung angehängt, die ich nicht gemacht habe. Er hat gemeint, ich hätte erklärt, daß nur Mitglieder der Vertragsverbände die Objekte der Verträge sein könnten. Eine solche Bemerkung habe ich nicht gemacht, und aus meinen Äußerungen, die ich ihm jetzt habe vortragen dürfen, geht mit aller Deutlichkeit hervor, daß ich will, daß an den Tarifverträgen auch außerhalb

der direkten Vertragsverbände stehende Anders-Organisierte genau so beteiligt sein können, wenn sie in ihren Organisationen prinzipiell auf dem Boden des Tarifvertrags stehen. Es hieße eine Vergewaltigung der kleineren Organisationen betreiben, wenn man sie gewaltsam vom Tarifvertrag ausschlösse.

Anders sind hier die Gelben zu beurteilen. Die Gelben können nicht zugelassen werden. Ich habe seinerzeit in Mannheim die erste Beratung im Reichsmalertarif mitgemacht. Da wurde ein gelber Vertreter von dem Unternehmervorsitzenden ausgewiesen und ihm erklärt: Sie stehen ja gar nicht auf dem Boden des Tarifs. (Zurufe: Hört, Hört!) Sie sind ja doch gar kein Vertreter einer Organisation, die den Tarifvertrag durchsetzen helfen will, event. auch im Kampfe, denn Sie als Gelber lehnen es ja ab, mit in einen Kampf einzutreten. Die Gelben sind eben eine von den Unternehmern begründete Organisation, sie können daher gar nicht die Arbeiterinteressen vertreten, und wie wäre es möglich, daß man eine solche Vereinigung den übrigen organisierten Arbeitern in irgendwelcher Form gleichstellen könnte?! Das muß also als ganz ausgeschlossen gelten.

Meine Herren! Was nun die Haftung angeht, so haben wir uns in unserem Gutachten dahin ausgesprochen, daß wir eine solche Haftung für die Organisation nicht übernehmen können. Was wir aber gern zugeben, ist, daß wir unsere Mitglieder dahin instruieren (das tun auch die anderen Gewerkschaften): Wenn ihr tarifbrüchig werdet, habt ihr keinen Anspruch auf Unterstützung, und weigert ihr euch weiter, so wird man euch aus der Organisation ausschließen. Das können wir tun, und wir erinnern uns, daß der Verband der deutschen Buchdrucker damals bei Scherl diesen Standpunkt auch präzis geltend gemacht und durchgeführt hat; allerdings wurde in einem Teil der radikalen Presse das Verhalten des Verbandsvorstandes verurteilt, denn mit dem Arbeiter müsse man immer halten, ob er im Recht oder im Unrecht sei, eine Auffassung, die aber falsch ist. Alle Gauvertreter gaben dem Hauptvorstand der Buchdrucker und den Erklärungen des Tarifamtes Recht. Das war korrekt. Es hat daher niemand

8*

das Recht, Befürchtungen an die Zuverlässigkeit der organisierten Arbeiter zu knüpfen. Wohl haben wir den Fall des disziplinlosen Streiks auf den Werften gehabt, aber ich bin sicher, das kommt nicht wieder vor. Die Organisationen haben ihre Autorität jedenfalls trotz aller Schwierigkeiten aufrecht erhalten können. Das war eine Lehre auch für die Arbeiter, die sicherlich für alle Zeiten ausreichende Beachtung finden wird.

Noch ein Wort zur Abdingbarkeit. Wir haben allerdings im einzelnen dargestellt, wie Veränderungen zulässig sein können, z. B. wenn eine außerordentliche Krise eintritt, aber wir haben hinzugefügt, diese Abänderung kann dann in voller Übereinstimmung mit den Arbeitern als Tarifkontrahenten glücklich gestaltet werden, indem man statt 10 Stunden 8 oder 7 oder 6 arbeiten läßt, um gleichzeitig auch die Möglichkeit zu haben, die Arbeiter für den Betrieb zusammenzuhalten, und ohne Schädigung von Betrieb und Arbeiterschaft eine wirtschaftliche Krise überwindet. Das aber würde unter allen Umständen zu verwerfen sein, wenn der Unternehmer mit einzelnen Arbeitern statt mit der Organisation, mit der der Vertrag besteht, eine solche Abdingung herbeiführen wollte. Das darf natürlich nicht geschehen. Dabei werden immer wieder die vertragschließenden Organisationen ihr Mitbestimmungsrecht behalten müssen.

Nun hätte ich natürlich noch mancherlei zu den interessanten Ausführungen der Diskussion zu sagen, aber ich folge der Mahnung unseres hochverehrten Präsidenten, Freiherrn von Berlepsch, und schließe für heute meine Ausführungen.

Referendar Bender, München-Gladbach: Meine Damen und Herren! Herr Rechtsanwalt Sinzheimer hat seine Forderungen, daß durch Gesetz die Unabdingbarkeit des Tarifvertrages und die Beschränkung der Haftung statuiert werden müsse, ausschließlich durch rechtspolitische oder durch rechtliche Gründe gestützt. Ich möchte ihm nur auf diesem Gebiete folgen. Herr Rechtsanwalt Dr. Sinzheimer hat unter anderem seine Forderung nach Unabdingbarkeit des Arbeitstarifvertrages und nach Beschränkung

der Haftungen damit zu begründen gesucht, daß er ausführte, unser heutiges Zivilprozeßverfahren versage zur Durchführung der Ansprüche, die aus den Tarifverträgen erwüchsen. Sie können es mir nachfühlen, daß ich als Jurist das nicht so unbesehen hinnehmen möchte. Diese Begründung geht zunächst logisch fehl, denn, wenn sie tatsächlich richtig ist, dann spricht sie doch höchstens dafür, daß wir unser heutiges Zivilprozeßverfahren abändern müssen, aber noch lange nicht dafür, daß nun die Unabdingbarkeit der Tarifverträge und Beschränkung der Haftung durch Gesetz geregelt werden soll. Sie bezieht sich aber nicht nur nicht auf das zu beweisende Thema, sondern sie ist auch tatsächlich unrichtig. Herr Dr. Sinzheimer hat Ihnen ja sehr schön ausgeführt, wie lange sich ein Verfahren verzögern läßt. Er hat aber nicht die Tätigkeit seiner Berufsgenossen, soweit sie ursächlich für dieses Verschleppen ist, berührt (Zurufe). Meine Herren! Wenn Sie am Gerichte tätig sind — ich habe eine Gerichtspraxis von 2 Jahren, außerdem eine zehnjährige gewerbliche Praxis hinter mir — und daher jedenfalls Erfahrung —, so werden Sie mir Recht geben. Diese Langsamkeit des Zivilprozeßverfahrens beruht gar nicht so sehr darauf, daß das Gericht versagt, sondern zum größten Teil darauf, daß unsere deutschen Gerichte keinen Verhandlungszwang ausüben dürfen und daß die Herren Anwälte die Sachen vertagen, wenn sie wollen. Ich will durchaus nicht aggressiv werden; die Herren haben bei der Häufung der Geschäfte sehr oft ganz erhebliche Gründe, um zu vertagen. Aber, meine Herren, wenn die beiden Anwälte sich einigen, vertagen zu wollen, dann sitzt der Richter, der die Sache zu Ende führt, machtlos mit seinem dicken Aktenstück da, das er am Abend vorher mit Fleiß und Mühe durchgesehen hat und nun nach 7 oder 10 Wochen noch einmal durchlesen muß. Der Vorwurf für die ordentlichen Gerichte ist also nicht ganz stichhaltig. Unrichtig ist auch die Behauptung, die Urteile der ordentlichen Gerichte könnten nicht so rasch durchgeführt werden wie diejenigen der Gewerbegerichte. Meine Herren, wenn die Errichtung einer Baubude angeordnet wird, der ordentliche Richter baut sie freilich nicht, die Herren Gewerberichter gehen aber auch

nicht hin und bauen sie; die müssen also genau so gut mit Unterlassungsstrafen arbeiten. Es ist lediglich die Organisation, die unsere ordentlichen Gerichte so schleppend in ihrem Verfahren macht, und wenn man diese Gerichte anders organisierte, dann würden die Sachen ebenso rasch erledigt werden können wie bei den Gewerbegerichten. Ich wollte nicht etwa ein Lob den ordentlichen Gerichten singen, auch nichts gegen die Gewerbegerichte sagen, ich wollte nur sagen, daß sich die Begründung für die Postulate des Herrn Dr. Sinzheimer durchaus nicht aus der Tätigkeit der ordentlichen Gerichte herleiten läßt.

Wenn Herr Dr. Sinzheimer die Beschränkung der Haftung durch Gesetz als unbedingt erforderlich verlangt, so kann ich ihm darin mit meinem Kollegen Röhr nicht folgen. Die Sache liegt doch so, daß wir vertraglich alles das schaffen können, was er heute von dem Gesetz verlangt. Herr Dr. Sinzheimer führt bezüglich der Abdingbarkeit in seiner uns vorliegenden Schrift aus, daß wir sie mit unserer Vertragstechnik nicht ausschalten können. Ich muß das zugeben, insoweit man die Unabdingbarkeit auch für die Nichtorganisierten fordert; soweit sie für die Organisierten, für die Mitglieder der Verbindung gelten soll, die den Tarifvertrag abschließt, gibt es heute auch schon Mittel und Wege, um die Unabdingbarkeit praktisch zu erzwingen. Die juristische Ausführung, wie dies möglich ist, interessiert Sie jedenfalls nicht.

Bei der Haftung führt Herr Dr. Sinzheimer zuerst vom praktischen Gesichtspunkt folgendes aus: Er sagt, wir müssen sie gesetzlich regeln. Wir müssen durch Gesetz möglichst viele Streitpunkte ausschalten, die den Abschluß des Tarifvertrages erschweren, und da notwendigerweise das Hauptinteresse der Parteien beim Abschluß des Tarifvertrages auf die Normierung der Löhne und Arbeitsbedingungen geht, wollen wir die rein juristischen Belastungen des Tarifvertrages durch Gesetz hinwegbringen. Ich bestreite keinen Augenblick die Vernunft des Gedankens, aber er hat den großen Haken: zwingend wird das Gesetz die Haftung nie regeln. Eine Partei will das Gesetz nicht angewandt haben, und

schon ist die alte Schwierigkeit wieder da. Sie werden über die Schwierigkeiten nicht hinwegkommen; ob so oder so geregelt, praktisch werden Sie sie immer haben.

Dann sagt Herr Dr. Sinzheimer weiter, die Parteien haben beim Abschluß von Tarifverträgen vielfach nicht genügend Zeit zum Überlegen. Herr Kollege Röhr hat Ihnen eben etwas rasch den Entwurf seines Tarifvertrages vorgelesen. Dieser Vertrag beschränkt sich auf 8 Paragraphen und enthält alles, was notwendig ist. Ich habe vor kurzem den Schneidertarifvertrag durchgesehen, der $2^1/_2$ Druckseiten in einer Zeitung füllt und 30—40 Paragraphen enthält, die vom juristischen Standpunkt aus total zwecklos sind; die meisten Paragraphen, einige davon finden sich auch im Buchdruckertarif, sind nichts wie schön klingende Phrasen. Wenn die Parteien Zeit haben, Phrasen in Paragraphen zu bringen, können sie auch so viel Muße finden, um eine nüchterne juristische Frage zu klären. Nur ein Beispiel.

Herr Dr. Sinzheimer führt in seinem Buche „Der korporative Arbeitsnormvertrag", das ich überaus schätze und das mich zum Studium des Arbeitsrechtes angeregt hat, als Beleg dafür, wie die verschiedenen Funktionen des Arbeitstarifvertrages auch in die Köpfe der Parteien eingegangen sind, folgende Bestimmung des Buchdruckertarifes an: dieser Tarifvertrag gilt als Lohngesetz, auf das sich die Parteien für ihre Mitglieder verpflichten. Daraus will er herleiten, daß die Parteien sich über die normative, obligatorische und soziale Funktion des Tarifvertrages hätten aussprechen wollen. Daran zu denken, ist den Parteien aber sicherlich gar nicht eingefallen. Wenn ich einen von den Herren Gewerkschaftssekretären, die da sitzen, frage, wie sie ausdrücken würden, der Tarifvertrag solle unabdingbar sein und er solle auch die Mitglieder, nicht nur die Organisation verpflichten usw., dann würde keiner von ihnen Phrasen vom Lohngesetz usw. in die Welt setzen, sondern kurz und deutlich sagen, was er will. Den Mangel der Zeit können wir also jedenfalls nicht als Grund für die gesetzliche Regelung der Abdingbarkeitsfrage und der Haftungsfrage aufstellen.

Im übrigen will ich mich auf diese Fragen nicht weiter einlassen. Ich möchte nur bezüglich der Haftung noch einen Gedanken hervorheben. Es ist hier auch der Gedanke vertreten worden, die Haftung müsse zugunsten der Arbeiter und ihrer Organisationen beschränkt werden. Nun ist jetzt in allen Blättern von dem Arbeitswilligenschutz die Rede, dessen gesetzliche Regelung von einflußreichen Leuten wieder sehr propagiert wird. Da heißt es auf Seiten der Arbeiter immer wieder, die Arbeiter wollen keine Ausnahmegesetze für sich, sie wollen unter den allgemeinen Gesetzen stehen. Warum sollen wir denn nun bezüglich der Haftung für die Arbeiter wieder etwas Besonderes verlangen? Im Rechtsleben haftet jeder an und für sich beschränkt und gesetzlich für das, was er tut. Warum sollen wir denn für die Arbeitnehmerorganisationen die Beschränkung dieser Haftung verlangen? Wenn die Arbeiter konsequent sein wollen, können sie eine solche Ausnahmestellung gar nicht anstreben. Sie sind auch rechtspolitisch sehr viel sicherer, wenn sie nicht solche Ausnahmebestimmungen bekommen. Wenn sie sich im allgemeinen Rahmen des Gesetzes befinden, haben sie viel größere Sicherheiten in politisch ungünstigen Situationen. In der großen Masse, mit den anderen Staatsbürgern unter dem gleichen Recht lebend, werden sie auf die Dauer meiner Ansicht nach entschieden sicherer sein, als wenn sie nun einmal in einer für sie günstigen Zeit ein für sie günstiges Gesetz durchdrücken und dadurch die Gefahr heraufbeschwören, daß sie, wenn sich die politische Situation zu ihren Ungunsten gewandt hat, das erlangte und noch mehr wieder einbüßen müssen.

Redakteur Joseph Becker, Berlin (christlicher Bauarbeiterverband): Meine Herren! Gestatten Sie mir zunächst eine kleine Nebenbemerkung. Von dem Vertreter des Gesamtverbandes deutscher Metallindustrieller ist hervorgehoben worden, der Gedanke des Tarifvertrages habe sich in Deutschland noch nicht durchgerungen. Nach meiner Auffassung ist das nur bei denen der Fall, die absolut keine Tarifverträge wollen und sie darum mit aller Ent-

schiedenheit bekämpfen. In den wichtigsten handwerksmäßigen Berufen haben sie sich durchgesetzt, und die Vertreter dieser Verbände haben sich für den Tarifgedanken offen ausgesprochen und den Wert der Tarifverträge voll und ganz erkannt. Und ich führe die heutigen Bestrebungen auf Vermehrung des Arbeitswilligenschutzes, der letzten Endes auf eine Unterbindung der Koalitionsfreiheit im allgemeinen hinausläuft, auf den Widerstand der Industrie gegen die Tarifverträge zurück, weil sie die Stärke der Gewerkschaften allmählich zu fürchten anfängt und glaubt, sie müsse sich eines Tages trotzdem fügen. Ich will hinzusetzen, sie hat es verstanden, auch die handwerksmäßigen Berufe vor ihren Karren zu spannen, obgleich deren Interessen heute ganz anders laufen. Ich greife da eins aus meinen späteren Darlegungen heraus, die Frage der Arbeitseinstellung. Die Arbeitseinstellung ist im Tarifvertrag geregelt, und sie darf nur dann stattfinden, wenn die Tarifinstanzen gesprochen haben. Dann haben aber auch die handwerksmäßigen Berufe, die heute mit Tarifverträgen überspannt sind, ein Interesse daran, daß die Arbeitseinstellung, die die Durchführung des Tarifvertrages erzwingen soll, durchgeführt wird; und darum dürfen sie uns nicht hindern, im Gegenteil sie müssen uns fördern. Und es stehen die handwerksmäßigen Berufe oft selbst im Kampfe mit der Industrie, weil diese Arbeiten in eigener Regie zu niedrigeren Löhnen, als sie die tarifierten handwerksmäßigen Berufe zahlen, ausführen. Das Handwerk hat heute kein Interesse am Arbeitswilligenschutz. Interesse daran hat nur die größere und die Großindustrie, die eben eine Tarifierung ihrer Betriebe nicht will.

Wir sind keine grundsätzlichen Gegner der gesetzlichen Regelung der Tarifverträge, aber wir stehen der Frage mit einer ziemlichen Portion Mißtrauen und Skepsis gegenüber. Wir unterschreiben auch nicht das, was Herr Dr. Sinzheimer sagte, das Gesetz solle der Entwicklung vorauseilen, sondern wir sagen, es soll nachkommen. Denn wir bezweifeln, ob die Tarifverträge die bekannte Entwicklung genommen hätten, wenn gesetzliche Bestimmungen vorhanden gewesen wären. In der Freiheit haben sie sich entwickelt,

in der Freiheit ist das geschaffen, was wir heute vor uns haben. Der sozialpolitische Wind weht augenblicklich nicht günstig. Wir befürchten, wenn heute diese Materie vor die gesetzgebenden Körperschaften gelangt, daß dann nicht das herauskommt, was wir brauchen, was dem praktischen Leben Rechnung trägt, und daß es nicht an Versuchen fehlen wird, bei dieser Gelegenheit die Organisationen in ihrer berechtigten Freiheit einzuschränken. Wir fürchten aber auch die Judikatur, die Rechtsprechung. Es ist heute morgen von dem verehrten Herrn Referenten darauf hingewiesen worden, wie die Arbeiterorganisationen geradezu grausam behandelt werden, wenn sie ihre Mitglieder nötigen wollen, die Tarifverträge einzuhalten, daß ihnen gar kein Schutz zur Seite steht. Ja, meine verehrten Damen und Herren, Kartelle und Syndikate sind durch die Rechtsprechung außerhalb der §§ 152 und 153 gestellt worden, obwohl ihr Endzweck, Verbesserung des Einkommens, konform mit den Bestrebungen der Gewerkschaften läuft. Von den Kartellen und Syndikaten wird der stärkere Zwang gegen die Außenseiter und ihre Abnehmer zur Anwendung gebracht, und ich wundere mich immer, daß unser gutes, braves Publikum sich das gefallen läßt. Es läßt sich die Preise willkürlich diktieren, läßt den selbständigen Kaufmannsstand, wie z. B. im Kohlengewerbe, ausschalten; es wird ruhig ertragen. Nun sehen Sie aber auf der anderen Seite, wie sich die Öffentlichkeit verhält, wenn es sich um Arbeitswillige handelt. Da wird laut nach dem Staatsanwalt gerufen. Die Judikatur hat uns Arbeiter in der Vergangenheit ungerecht behandelt. Gesetze sind aber auch dehnbar. Sehen wir denn nicht, wie heute gesagt wird, die bestehenden Gesetze zum Schutze der Arbeitswilligen genügen, sie sollen nur richtig angewandt werden? Ist das nicht eine Aufforderung dazu, mit Hilfe eines dehnbaren Gesetzesparagraphen der augenblicklichen Stimmung in scharfmacherischen Kreisen nach mehr Schutz der Arbeitswilligen Rechnung zu tragen? Kann das nicht auch einmal mit einem Tarifgesetz, wenn es uns beschert werden sollte, geschehen? Da sind wir außerordentlich vorsichtig. Ich erinnere an die Bestrafungen der Arbeiter wegen

Vergehens gegen § 153; Arbeitgeber, die sich genau in gleicher Weise vergingen, hat man laufen lassen.

Abdingbarkeit! Zunächst sage ich, der Tarifvertrag darf nicht den guten Sitten widersprechen. Ich würde dies als zutreffend erachten, wenn er Arbeiter von der Beschäftigung ausschließen würde. Ich will nur das hervorheben. Er darf also nicht gegen die guten Sitten verstoßen; im übrigen aber kann er nicht abdingbar sein. Es ist von Herrn Magistratsrat Wölbling der Wille des einzelnen so hervorgehoben worden. Ich meine, wenn man eine Sache als gut und richtig anerkennt (und wir erkennen doch die Ziele der Tarifverträge als gut und als richtig an), warum soll man dann den wohltätigen Zwang nicht ausüben, daß auch der einzelne Außenseiter sich dem unterwerfen soll?! (Zuruf: Sehr gut.) Ich hatte einmal eine Unterredung mit einem preußischen Landrat in einer Arbeitsstreitigkeit; es handelte sich um eine Verkürzung der Arbeitszeit. Da machte ich ihm klar, weshalb eine Verkürzung notwendig sei. Er aber sagte mir, man dürfe dem einzelnen keine Schranken setzen; er habe einen Freund gehabt, der auf einmal eine solche Radfahrwut bekommen habe, daß er sich tot radelte. Das sei der Wille dieses Mannes gewesen, und dagegen sei nichts zu machen. Von diesem Standpunkt aus sind alle Beschränkungen, die wir in bezug auf andere in sozialpolitischer Beziehung haben, wertlos. Wir lehnen diesen Standpunkt daher ab. Gegen den Unvernünftigen oder den Kurzsichtigen ist ein wohltätiger Zwang am ehesten angebracht.

Ferner: Wir folgern aus dem Tarifvertrag unbedingte Friedenspflicht. Gewiß gibt's auch hier noch eine Ausnahme und zwar, wenn den Arbeitern etwas zugemutet wird, was gegen das Gesetz verstößt, wodurch sie sich selbst strafbar machen würden. In einem solchen Falle allerdings muß ihnen die Einstellung der Arbeit ohne weiteres gewährleistet sein. Ich greife mein Gewerbe heraus. Wenn im Baugewerbe die Unfallverhütungsvorschriften nicht befolgt werden, machen die Arbeiter sich selbst strafbar. Stellen sie alsdann die Arbeit ein, ist das berechtigt. Im übrigen aber dürfen Arbeitseinstellungen nicht erlaubt sein. Wenn wir

das konzedieren wollten, was Herr Dr. Sinzheimer in seinen Vorschlägen bringt, daß Änderungen in einem Tarif während dessen Geltungsdauer nach dieser oder jener Seite, auch Ergänzungen, zulässig sein sollen, dann würden wir in Schwierigkeiten kommen, die geradezu unüberwindlich wären. Was macht denn das Zustandekommen eines nationalen Tarifs überhaupt für Arbeit! Ich kann da aus Erfahrung reden; sie scheinen mitunter unüberwindlich. Haben wir nun einen nationalen Tarifvertrag mit Ach und Krach fertig und wollten dann Abänderungen zulassen, würde man aus den Schwierigkeiten überhaupt nicht mehr herauskommen, denn jede Partei würde alsdann versuchen, ihre unberücksichtigt gebliebenen Wünsche doch noch nachträglich zur Anerkennung zu bringen. Aus dieser Andeutung ersehen sie schon, wohin es führen würde, wollte man den Sinzheimerschen Vorschlägen zustimmen. Und gar erst, wenn man den Vertragsparteien das Recht der Arbeitseinstellung geben wollte. Aus der Tariffreude würde bald eine Tarifverekelung werden. Freilich, ich mache trotzdem noch eine Ausnahme. Wenn die beiden Parteien darüber einverstanden sind, daß eine Ergänzung nach dieser oder jener Seite hin notwendig ist, dann mögen sie diese vornehmen. Aber nur wenn die Parteien untereinander einig sind; ich hebe das hervor. Eine dritte Instanz jedoch, die etwa durch schiedsrichterliche Funktion Änderungen herbeiführen könnte, muß ausgeschaltet sein. Wenn die Parteien sich einigen, dieser oder jener Punkt des Tarifvertrages ist nicht durchführbar und muß daher geändert werden, gut; aber wenn die Parteien es nicht wollen oder die eine widerstrebt, in dem Moment ist die Frage erledigt. Wenn wir dem nachgäben, was Herr Dr. Sinzheimer sagt, dann würden wir bald zu der gleitenden Lohnskala im Tarifvertragswesen kommen. Die gleitende Lohnskala hat in England jedenfalls nicht die besten Erfahrungen gezeitigt, und deshalb stehen wir auf dem Standpunkt, daß es nicht angängig sein kann, den Tarifvertrag während seiner Dauer zu ändern, es müßten denn die Parteien bereit sein, eine Ergänzung nach der oder jener Seite hin vorzunehmen.

Herr Referendar Röhr hat uns einige Beispiele vorgeführt

wann die Abdingbarkeit zulässig sein soll. Ich habe so das Empfinden, daß sie ziemlich schwach waren. Zunächst einmal werden Tarifverträge dort, wo keine starken Parteien sind, wohl kaum zustande kommen. Starke Parteien sind immer die Voraussetzung für Tarifverträge. Nun werden ja bei den nationalen Tarifverträgen auch Orte einbezogen, die abseits von dem bezirklichen Tarifvorort liegen. Dann kommt es immer darauf an, wie das Verhältnis dieser Orte zu dem Tarifvorort, vielleicht auch innerhalb eines bestimmten wirtschaftlichen Interessengebietes steht und ob man es daher rechtfertigen kann, daß er in den Tarifvertrag einbezogen wird. Die Wechselbeziehungen von Dorf zu Stadt und umgekehrt, die freie Konkurrenz zwingen einfach die Parteien, die ländlichen Orte mit in die Tarifverträge einzubeziehen, auch wenn von den Parteien ein dahin zielender Wunsch nicht vorliegt. Die Stärke des Wirtschaftslebens ruht in den Städten, auch die Stärke der beiderseitigen Organisationen. Tarifverträge werden nur zustande kommen und durchgeführt werden können, wenn starke Organisationen da sind. Sie werden auch nicht überflüssig, wenn einmal gesetzliche Bestimmungen vorhanden sind. Wir haben eine soziale Versicherungsgesetzgebung, die Arbeitersekretäre aber haben die Hände voll zu tun, um die Leute zu lehren, was sie zu tun haben usw. Und wenn wir gesetzliche Bestimmungen auf tariflichem Gebiete bekommen, werden die Organisationen genau so notwendig sein wie heute; davon bin vollständig überzeugt.

Wer ist Vertragsträger? — eine sehr schwierige, kitzliche Frage. Wir haben allerdings damit in der Praxis herzlich wenig Schwierigkeiten. Die eine Organisation tritt an die Arbeitgeber heran, die anderen folgen, vielleicht entwickeln sich Kämpfe zwischen ihnen. Will die eine Richtung die andere ausschließen, dann wehrt sich diese nach Kräften, und der Druck der öffentlichen Meinung ist ja so außerordentlich stark. In den meisten Fällen läßt sich der Ausschluß nicht durchführen oder nicht aufrecht erhalten. — Wer soll zu den Tarifverträgen zugelassen werden? das ist eine Frage, die auch gar nicht schwierig ist: die Organisation,

die sich auf den Boden des bestehenden Vertrages stellt, die sich auch verpflichtet, ihn durchzuführen. Wer die Garantie dafür nicht bietet oder sie nicht übernehmen will, kann einfach nicht Tarifkontrahent sein. Die Fragen, denke ich, sind gar nicht so sehr schwierig.

Wir lehnen die Haftungsfrage grundsätzlich nicht ab, aber wir wollen auch hier der Entwicklung nicht vorgreifen. Im Buchdruckergewerbe haben wir die Haftung bereits. Im Baugewerbe war sie im letzten Tarifvertrag vollständig ausgeschaltet; es war uns nicht angenehm, daß der Passus im neuen Tarifvertrag gestrichen wurde. Was sich daraus ergeben wird, wissen wir heute noch nicht. So wird es auch in anderen Gewerben gehen. Aber es ist auch hier noch etwas zu beachten. Ist denn ein so großes Bedürfnis nach der Haftung hervorgetreten? Das ist gar nicht wahr. Die einzelnen wenigen Fälle können in dem großen Komplex nicht die geringste ausschlaggebende Bedeutung erlangen. Auf Treu und Glauben sind die heutigen Tarifverträge aufgebaut, und es haben sich bisher größere Schwierigkeiten nicht gezeigt, so daß also die Haftungsfrage meiner Ansicht nach die Bedeutung gar nicht hat, die ihr vielfach beigelegt wird.

Auch dieses wollen wir der Entwicklung überlassen. Ich betrachte die Diskussion hier in dem Sinne für gut, daß sie die Frage auch weiterhin klären hilft und das Tarifverständnis schärfen wird, um so allmählich einem Frieden entgegenzugehen, den wir im Interesse der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer und des gesamten gewerblichen Lebens wünschen. (Beifall.)

Geschäftsführer des Verbandes technischer Schiffsoffiziere Goldbeck-Hamburg: Meine sehr geehrten Damen und Herren! Ich will Ihre Aufmerksamkeit nur noch wenige Minuten in Anspruch nehmen. (Zuruf: Bravo!) Wenn ich überhaupt zu dieser Frage das Wort ergreife, so tue ich es deswegen, weil bisher in der Diskussion die Vertreter der verschiedensten Richtungen zum Wort gekommen sind, Vertreter der Arbeitgeber und Vertreter der einzelnen Arbeiterorganisationen, und weil der Verband, den

ich vertrete, eine Angestelltenorganisation ist, die ebenfalls schon einige Tarifverträge abgeschlossen hat.

Wenn vorhin von dem Herrn Vertreter des Verbandes deutscher Metallindustrieller gesagt worden ist, daß der Gedanke des Tarifvertrages sich nicht weiter ausbreitet, nicht an Boden gewinnt, so beweist der Fall, den ich hier anführen kann, daß sogar schon einzelne Gruppen von Privatangestellten Tarifverträge abgeschlossen haben, doch, daß diese Behauptung nicht ganz zutrifft, sondern daß man eher sagen kann, ein Siegeszug des Tarifgedankens liegt wirklich vor. Man muß allerdings bedenken, daß in unserem Beruf die Vorbedingungen für den Abschluß von Tarifverträgen gerade besonders günstig liegen. Wir müssen eine staatliche Gewerbebefugnis haben, um unseren Beruf überhaupt ausüben zu können. Dann sind an Bord der großen Seedampfschiffe mehrere Ingenieure, mehrere technische Schiffsoffiziere vorhanden und zwar in verschiedenen Rangstufen. Es gibt einen ersten, zweiten, dritten und vierten Ingenienr, und durch diese Abstufung ist schon eine Grundlage für die Aufstellung von Gehaltsnormen gegeben. Wir haben deshalb für die technischen Schiffsoffiziere da, wo wir Tarifverträge abgeschlossen haben, die Anfangsgehälter tariflich geregelt und dann auch gewisse Dienstalterszulagen ebenfalls durch den Tarif festgesetzt.

Wenn nun Herr Dr. Sinzheimer in seinem Referat heute von der Unabdingbarkeit der Tarifverträge spricht, so macht er doch immerhin schon einige Ausnahmen, und gleich die erste dieser Ausnahmen, daß Tarifbestimmungen nur Minimalbedingungen sein sollen und daß Sonderabreden nach oben zulässig sind, macht es für uns, für eine Gruppe von Privatangestellten, überhaupt erst möglich, daß Tarifverträge abgeschlossen werden können. Denn unter den Privatangestellten und auch in unserem Beruf ist die wirtschaftliche Differenzierung viel größer als bei den Arbeitern, und deshalb kann man auch gerade unter den Privatangestellten durch den Abschluß von Tarifverträgen nur gewisse Mindestnormen, gewisse Mindestbedingungen festlegen, die eine untere Grenze ziehen, die nicht unterschritten werden soll. Und, meine Herren,

wenn der Tarifvertrag für die Privatangestellten eine umfassendere Bedeutung erlangen soll, dann müssen bei der Frage der Abdingbarkeit diese Ausnahmen unter allen Umständen festgesetzt werden.

Wir können zu der Frage, die heute hier zur Debatte steht, nicht schon mit besonderen praktischen Erfahrungen dienen, die geeignet wären, zur Klärung beizutragen. Dazu ist die Praxis, die wir bisher erworben haben, eben noch zu gering. Prozesse haben wir Gott sei Dank noch nicht im Anschluß an den Abschluß unserer Tarifverträge zu führen brauchen.

In der Diskussion ist wohl hauptsächlich der Gedanke vertreten worden, besonders von den Vertretern der Arbeitergewerkschaften, daß eine gesetzliche Regelung der Tarifvertragsfrage noch nicht erwünscht ist. Weite Kreise der Arbeitgeber lehnen ja heute die Tarifverträge und damit auch ihre gesetzliche Regelung gänzlich ab. Die Vertreter der freien Gewerkschaften sagen, der Tarifvertrag ist eine Machtfrage, und sie wollen sich lieber auf die Macht ihrer Organisation verlassen, als die zweifelhafte Wohltat einer gesetzlichen Regelung in den Kauf nehmen. Ja, meine Herren, es ist ohne weiteres zuzugeben, daß Voraussetzung für den Abschluß von Tarifverträgen das Vorhandensein einer starken Organisation ist, daß ein Tarifvertrag ein wertloses Stück Papier ist, wenn nicht eine Organisation vorhanden und in der Lage ist, für seine Durchführung zu sorgen. Aber, meine Herren, wissen wir denn, wie sich in der Zukunft die Machtverhältnisse gestalten werden? Ich glaube, das kann heute wohl noch niemand sagen, und ich meine, ganz gleichgültig, nach welcher Richtung eine Verschiebung eintreten wird, wenn es einmal der Fall sein sollte, daß eine entscheidende Verschiebung nach irgendeiner Richtung hin erfolgt, dann wird eine gesetzliche Regelung des Tarifvertragsrechtes notwendig. Der Tarifvertrag soll ja ein Instrument zur Förderung des sozialen Friedens sein. Und wer den sozialen Frieden will, muß deshalb auch bereit sein, zur Sicherung und zur Ausbreitung des Tarifgedankens beizutragen. Meine Herren! In diesem Sinne meine ich, daß die Vorarbeiten, die die Gesell-

schaft für Soziale Reform heute schon in dieser Sache leistet, notwendig und auch der Unterstützung wert sind.

Geschäftsführer des Gesamtverbandes deutscher Metallindustrieller Dr. Grabenstedt Berlin: Fürchten Sie nicht, daß ich die ohnehin schon lang ausgedehnte Diskussion hier durch längere Erörterungen aufhalten werde. Das, was zu der Frage des Tarifvertrages vom Standpunkt der Metallindustrie zu sagen war, hat Herr Dr. Toewe bereits in kurzen Zügen ausgeführt Wenn ich mir das Wort von Ihrem sehr verehrten Herrn Präsidenten erbeten habe, so geschah es aus dem Grunde, um hier eine kurze Feststellung zu machen.

Herr Gleichauf, Vertreter der Hirsch-Dunckerschen Gewerkvereine, hat hier einige Fälle der Handhabung von schwarzen Listen angeführt und diese Art von schwarzen Listen verurteilt und bedauert. Er hat gleichzeitig gesagt, daß ein Vertreter des Verbandes, bei dem ein derartiges Verfahren Platz greife, hier im Saale vorhanden wäre. Da nun vor mir ein Vertreter des auch von mir vertretenen Gesamtverbandes deutscher Metallindustrieller das Wort ergriffen hat, so könnte immerhin die Vermutung auftauchen, hier im Saal sowohl als auch später, wenn die Verhandlungen veröffentlicht werden, daß der Gesamtverband deutscher Metallindustrieller hier gemeint sei. Ich lege deshalb hier besonderen Wert darauf, als Geschäftsführer dieses Verbandes festzustellen, daß diese Behauptung für den Gesamtverband deutscher Metallindustrieller nicht zutrifft.

Ich führe an, daß wir, der Gesamtverband deutscher Metallindustrieller, sog. schwarze Listen nur dann weitergeben bzw. die Sperre über Arbeiter nur dann verhängen, wenn die Sperre von der Gegenseite über unsere Betriebe verhängt, wenn Arbeiter in den Streik getreten oder wenn von unserer Seite Aussperrungen vorgenommen sind. Sie werden mir zugeben, und auch die Herren Vertreter der Arbeiterorganisationen werden das tun müssen, daß diese Art der Sperre der Arbeiter durchaus nicht gegen die guten Sitten verstößt, daß sie durchaus im Einklang

mit den gesetzlichen Bestimmungen steht und sich gründet auf den § 152 der Gewerbeordnung. Meine Herren! das ist durchaus das gute Recht der Arbeitgeberorganisation. Obwohl nun Herr Gleichauf in einer persönlichen Unterredung mir gegenüber so freundlich war, zuzugeben, daß er den Gesamtverband deutscher Metallindustrieller bei seinen Bemerkungen nicht im Auge hatte, so hielt ich mich doch für berechtigt und verpflichtet, das hier öffentlich festzustellen, um jede irrtümliche Kombination von vornherein auszuschließen.

Redakteur Gleichauf (H.-D.): Geehrte Versammlung! Der erste Herr Vertreter der Metallindustrie hat seine Ausführungen begonnen mit dem Satz: „Der erste Diskussionsredner hat das ausgesprochen, was ich sagen wollte." Als ich den Satz hörte, war ich eigentlich ganz paff. Ich dachte mir, der Herr Vertreter der Metallindustrie wird nun mit mir die schwarzen Listen verdammen, er wird mit mir, wie ich es getan habe, verlangen, daß das willkürliche Entlassungsrecht der Arbeitgeber eingeschränkt werden soll, und er wird mit mir alles das zurückweisen, was ich als nicht mehr erträglich für die Arbeiter hingestellt habe. Er hat dann aber in seinen späteren Ausführungen nur einen einzigen Punkt herausgezogen aus meinen Darlegungen und hat diesen Darlegungen außerdem noch eine falsche Auslegung gegeben. Denn ich habe niemals gesagt, daß ich deshalb kein Tarifrecht wünsche, weil verschiedene Organisationen bestehen, sondern ich habe nur erklärt, es bestehen verschiedene Organisationen, und nach meiner Auffassung hätte Herr Dr. Sinzheimer etwas ausführlicher darauf eingehen müssen, wie man dann, wenn verschiedene Organisationen in Frage kommen, gesetzliche Vorsorge treffen will, damit auch die kleineren Organisationen beim Abschluß von Tarifverträgen zu ihrem Recht gelangen. Ich will also nur konstatieren, daß der Herr Vertreter der Metallindustrie in Wirklichkeit nicht das gesagt hat, was ich vorher sagte, sondern etwas anderes ausführte und das andere auch noch anders ausgelegt hat.

Rechtsanwalt Dr. Sinzheimer:

(Schlußwort.)

Verehrte Anwesende! Ich kann mich in diesem Schlußwort kurz fassen. Zunächst möchte ich in der Frage der Freundschaft gegenüber den unabhängigen Berufsvereinen Stellung nehmen. Ich habe in meinem Referat hervorgehoben, daß die Tarifverträge das Werk unabhängiger Berufsvereine sind. Dieses Werk sehe ich als ein Kulturwerk an. An seiner Schaffung sind in hervorragender Weise die freien Gewerkschaften beteiligt. Diese Behauptung ist richtig und unerschütterlich, denn an mindestens 85 % aller abgeschlossenen Tarifverträge sind die freien Gewerkschaften führend beteiligt. Diese Feststellung zu machen, ist nötig. Denn es kommt darauf an, in einer Frage von so entscheidender Bedeutung, wie der gesetzlichen Regelung des Tarifvertrages, von dieser Stelle aus jedes Vorurteil von vornherein zu brechen. Wer den Tarifvertrag will und seine freie gesetzliche Regelung, darf sich den Weg nicht versperren, indem er die Tätigkeit der freien Gewerkschaften nicht objektiv, sondern parteipolitisch würdigt. Ich gestehe, verehrte Anwesende, daß das Ideal der Tarifentwicklung der solidarische Tarifvertrag ist, derjenige Tarifvertrag, an dem alle unabhängigen Berufsvereine beteiligt sind; daß sie nicht gegeneinander arbeiten in der Tarifentwicklung, sondern miteinander, was bekanntlich bereits mehrfach in den verschiedenen Gewerben geschehen ist und sich, wenn nicht allerhand Strömungen in letzter Zeit trügen, auch immer mehr dem Drucke der Gegenkräfte folgend durchsetzen wird. Die Tarifentwicklung hängt zu einem großen Teil davon ab, daß der organisierten Unternehmerschaft eine selbständig organisierte Arbeiterschaft entgegengesetzt werden kann.

Und nun, verehrte Anwesende, einige Feststellungen. Es ist unmöglich, nach dieser ausgiebigen Debatte zu jeder Einzelheit Stellung zu nehmen. Worauf es mir ankommt, ist, festzustellen, daß bestimmte Punkte als Ergebnis und Strömung in der heutigen Diskussion festgehalten werden können.

Das erste, was meines Erachtens die Diskussion ergeben hat, ist die Überzeugung, daß das bestehende Tarifrecht dem Grundgedanken des Tarifvertrages nicht entspricht, daß ihm dieses Recht zum Teil feindlich und hemmend gegenüber tritt.

Nun gehen allerdings die Anschauungen in der Frage der Gesetzgebung auseinander. Die einen sagen, dieses Tarifrecht kann ja anders richterlich angewandt werden. Das war teilweise der Standpunkt des Herrn Leipart. Oder aber: Die Vertragstechnik reicht aus, um das schlechte objektive Tarifrecht in einem guten Vertragsrecht auszugleichen. Dies kam in den Ausführungen des Herrn Röhr zum Ausdruck. Beides kann mich nicht überzeugen.

Was zunächst den Standpunkt des Herrn Leipart anlangt, daß wir über die Schwierigkeiten der Unabdingbarkeit hinauskommen können, indem wir einfach das geltende Recht anders anwenden, so möchte ich ihm zurufen, daß er hier einem unpraktischen Optimismus huldigt. Ich gebe zu, daß man theoretisch streiten kann, und es ist darüber gestritten worden, ob man die Unabdingbarkeit dem geltenden Recht entnehmen kann oder nicht. Aber es ist Tatsache, daß die Rechtsprechung den Unabdingbarkeitsstandpunkt ablehnt. Herr Leipart sagt, wir müssen die Gewerbegerichte dazu bringen, daß sie die Unabdingbarkeit annehmen. Diese Gewerbegerichtsurteile unterliegen aber in gewisser Streithöhe der Berufung, gehen an die Landgerichte, und hier fehlt der Laieneinfluß, der vielleicht am Gewerbegericht den sozialen Gedanken durchsetzen kann. Diese Landgerichte haben bereits gesprochen, z. B. das Landgericht Köln, und Köln hat auf Grund desselben § 105 der Reichsgewerbeordnung, den Herr Leipart angezogen hat, gerade gefolgert, daß die Abdingbarkeit erlaubt sei, denn dieser § 105 der Reichsgewerbeordnung sagt gerade, daß die Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitern freier Übereinkunft unterlägen. Also könne die freie Übereinkunft nicht durch den Tarifvertrag gebunden werden! Ich glaube, daß die Weiterentwicklung dieser Rechtsprechung im Sinne der Abdingbarkeit erfolgen wird, schon deswegen, weil die

individualistischen Vertragsbegriffe die Resultate der heutigen juristischen Erziehung sind und so lange bleiben werden, als wir diese Vertragsbegriffe in der Gesetzgebung allein haben. Darum meine ich: Wir können uns auf die Entwicklung der Rechtsprechung nicht verlassen, um zu einem richtigen Rechte zu kommen.

Nun der andere Standpunkt, den Herr Leipart auch teilweise, in bezug auf die Haftungsfrage, und Herr Röhr überhaupt vertreten hat, daß wir kein neues Recht brauchen, weil wir Vertragsfreiheit haben. Zunächst bestreite ich, daß durch Vertrag die Unabdingbarkeit bestimmt werden kann. Die Rechtsprechung hat auch bereits in diesem Punkt gesprochen. Es gibt eine Anzahl von Tarifverträgen, in denen ausdrücklich steht: „Entgegenstehende Abreden sind ungültig"; trotzdem sagt die Rechtsprechung, daß diese Formel nichts bedeutet, denn die Vertragsfreiheit könne in bezug auf den individuellen Arbeitsvertrag nicht ausgeschlossen werden. Es könne durch vertragliche Bestimmung eine Gesetzeswirkung des Tarifvertrages nicht eingeführt werden. Nach dem geltenden Recht scheint mir dies richtig. Man kann dem Vertrag durch Willenseinigung nicht eine seinem heutigen Wesen fremde Wirkung einfügen.

Dagegen gebe ich zu, daß in Tarifverträgen die Haftungsfrage angemessen geregelt werden kann, so durchsichtig, so fein wie ein Kaufvertrag von 20 Seiten. Aber können wir deswegen das Kaufrecht entbehren? Was soll im Zweifel gelten? Da muß das Recht Vorsorge treffen, indem es zum mindesten Auslegungsregeln und ergänzende Vorschriften gibt, die eine Entscheidung zulassen. Dazu kommt gerade bei den Tarifverträgen noch ein anderes: Sie sollen unter Umständen rasch abgeschlossen werden. Die Einigung in den wichtigsten wirtschaftlichen Punkten ist erreicht. Soll da jetzt noch gestritten werden um die beste Haftungsregelung? Es genügt doch wirklich, daß der Tarifvertrag die wirtschaftliche Streitfrage zum Austrag bringt. Ist es nicht eine überflüssige Belastung und eine Gefährdung manches Tarifvertrags, wenn er auch noch auf alle

einzelnen Rechtsfragen, deren Erledigung man dem objektiven Recht nicht überlassen will, eingehen muß? Da sage ich: Soll der Gesetzgeber nicht diesen Streit durch eine Norm vorweg nehmen, die im Interesse der Tarifbeteiligten gilt, wenn der Vertrag darüber nichts gesagt hat. Gerade das Beispiel des Herrn Leipart, die interessanten Ausführungen, die er uns bezüglich des Holzarbeiterurteils in Hamburg gemacht hat, zeigen deutlich, welche Bedeutung die rechtliche Bindung auch in bezug auf die Haftungsfrage hat. Er hat es hier ausgesprochen, indem er sagte, die Arbeitgeber hätten keinen Tarifvertrag bekommen, wenn sie nicht auf ihre Schadenersatzansprüche verzichtet hätten. Da wird also gerade von der Frage der Haftungsregelung bzw. von der Frage, daß Haftungsansprüche in unbeschränkter Höhe ausgeschlossen sein sollen, die Existenz eines Tarifvertrages, der vielleicht viele tausende Arbeiter berührt, abhängig gemacht. Wenn das Recht eine Mission hat, vor allem eine Mission in bezug auf die großen sozialen Kämpfe und Auseinandersetzungen zwischen Unternehmertum und Arbeiterschaft, dann muß ich sagen, ist es die Aufgabe der Gesetzgebung, nicht alles den Parteien zu überlassen, sondern, unbeschadet ihrer Vertragsfreiheit, wenn sie zu keinem Ergebnis kommen, in bezug auf diese Punkte doch solche Normen zur Verfügung zu stellen, die dann gelten sollen, wenn sie sich nicht geeinigt haben. Dann soll das gelten, was von vornherein der Gesetzgeber in Befolgung der Tarifgedanken vorausgeschaut und festgesetzt hat. Der Gesetzgeber kann also durch die Vertragsfreiheit nicht ersetzt werden.

Wie nun die Gesetzgebung sein soll, darüber hat sich heute eine weitgehende Diskussion entsponnen. Am meisten im Feuer war der Gedanke der Unabdingbarkeit. Hier wurden Bedenken geltend gemacht, vor allen Dingen von Wölbling. Ich kann ihm nicht zustimmen. Wölbling sagt, wenn Arbeitgeber und Arbeiter etwas vereinbaren, dann kann doch das Recht nicht darüber hinausgehen. Warum denn nicht? Das Recht ignoriert auch sonst „Willenseinigungen“ und geht über den Willen der

einzelnen hinweg — auch schon im Privatrecht. Was ist denn das zwingende Recht anders als Anknüpfung von Rechtsfolgen an Tatbestände, ohne Rücksicht, ob die Beteiligten das Gegenteil von zwei Rechtsfragen gewollt haben. Man denke z. B. an § 394 BGB. Auch wenn der Arbeiter die Aufrechnung von Gegenforderungen gegen den unpfändbaren Lohn zuläßt, ignoriert das Recht diesen Willen.

Das zweite Argument, das Wölbling anführt, beweist mir die hohe sozialpolitische Bedeutung des rechtlichen Momentes, welches in der Unabdingbarkeit des Tarifvertrags liegt. Wölbling meint, tarifwidrige Abreden fänden ihre wirksamste Abrede in den Sperrmaßregeln, die die Organisationen verhängen, wenn jene Abreden vorkämen. Wozu brauchen wir dann die Unabdingbarkeit? Verehrte Anwesende! Es ist das schlagendste Argument für die Unabdingbarkeit, wenn ich, um die Gültigkeit von Tarifabreden durchzusetzen, nur das Hilfsmittel von Streik und Aussperrung habe. Da sehen Sie die Bedeutung des Rechtes, für das wir heute z. T. eingetreten sind. Wir wollen in den sozialen Schwierigkeiten die Kraftvergeudung, die Verbitterung vermeiden, die dadurch entstehen, daß der Tarifvertrag nur durch Zwangsmittel aufrecht erhalten werden kann. Wir schließen die Selbsthilfe aus, wenn wir den Tarifbruch rechtlich unmöglich machen. Dadurch werden Kräfte frei, die festgelegt sein müssen, wenn das Gebilde des Tarifbruchs immer durch Kampf verteidigt werden muß. Die vollkommenste rechtliche Sicherung in diesem Punkte ist die Unabdingbarkeit. Denn sie gibt den Schutz des Tarifvertrags gegen den tarifwidrigen Arbeitsvertrag in die Hände der Parteien des Arbeitsvertrags und des Tarifvertrags. Sie ist auch technisch das beste Mittel. Denn sie bietet — im Gegensatz zu der sog. „obligatorischen" Funktion des Tarifvertrags — den einfachsten, kürzesten Weg zum Rechtsschutz. Wir müssen uns die Umständlichkeit in Rechtsdingen abgewöhnen. Auch für das Recht sollte es das Gesetz von der Erhaltung der Energie geben. Mehr technischen Geist! Mehr Straffheit

in der Erreichung praktischer Ziele! Das sollten wir Juristen in neuer Zeit allgemein zu lernen beginnen. (Beifall.)

Im übrigen ist bei denjenigen, die auf den Boden der Gesetzgebung getreten sind, in weitgehendem Maße Einmütigkeit hervorgetreten. Soweit sie die Gesetzgebung anrufen wollen, waren sie, abgesehen von der Frage der Unabdingbarkeit, darin einig, daß der Tarifvertrag der Arbeitsordnung vorgehen müsse, daß die Haftung aus Friedensbrüchen zu beschränken sei, wenigstens durch ergänzende Rechtssätze, und daß den Berufsvereinen wenigstens die Tariffähigkeit gesetzlich zu verschaffen sei. Vor allem war Einigkeit in dem Grundgedanken: Die unabhängigen Berufsvereine der Arbeitgeber und Arbeitnehmer sollen auch rechtlich die Träger und Behüter des Tarifvertrages sein. Damit treten bestimmte Richtpunkte, die für die Gesetzgebung wichtig sind, aus der bisher unbestimmten Diskussion über ein künftiges Tarifrecht deutlich hervor. Die Frage nach einer gesetzlichen Regelung des Arbeitstarifvertrages gewinnt an Reife.

Die Hauptbedeutung unserer heutigen Aussprache sehe ich aber darin, daß wir die etwas nebelhafte Frage einer gesetzlichen Regelung des Tarifvertrages jetzt aufgelöst haben in ganz bestimmte Diskussionspunkte. Wenn heute die Frage auftaucht, wissen wir ungefähr, worauf die Diskussion zu konzentrieren ist. Und das ist von Wert. Denn es kommt darauf an, in diesem großen Rechtsbildungsprozeß in Bereitschaft zu sein. Wir wollen aus sozialpolitischen Gründen wissen, wie im einzelnen ein Tarifrecht gestaltet werden kann, das ein Gesetz *für* den Tarifvertrag, nicht gegen ihn ist. Wir brechen der sozialpolitischen Reaktion auf diesem Gebiet von vornherein die Spitze ab, indem wir diejenigen Rechtsgedanken durchdenken und propagieren, die dem Tarifvertrag nützen. Diejenigen, die es angeht, sollten nicht säumen, aus dieser Vorarbeit Nutzen zu ziehen. In diesem Sinne bereiten wir auch durch solche Diskussionen, die die *Rechtsfrage* in den Vordergrund stellen, den Boden für soziale Reform. Denn diese braucht nicht nur die hohen Ideale,

die die Menschen innerlich ergreifen, sondern auch nächste Richtpunkte, die den Willen zu ihrer Verwirklichung leiten können. (Lebhafter, anhaltender Beifall.)

Schluß der Sitzung $5\frac{3}{4}$ Uhr.

II. Tag.

(Sonnabend, den 22. November, vormittags $9\frac{1}{2}$ Uhr.)

Auf der Tagesordnung stand zunächst die Beschlußfassung über Satzungsänderungen. Die Satzungsänderungen, die vom Hauptausschuß der Gesellschaft vorbereitet worden waren, wurden nach kurzer Begründung durch Prof. Dr. Zimmermann in der vorgeschlagenen Form angenommen. (Siehe Anhang S. 271.) Hierauf erstattete Prof. Dr. Zimmermann den Tätigkeitsbericht der Gesellschaft für Soziale Reform für die Zeit seit der letzten Hauptversammlung (1911—1913). (Siehe Anhang S. 251.) Es folgte die Erstattung des Kassenberichts durch den Schatzmeister der Gesellschaft.

Königl. Baurat E. Bernhard: Ich will mein Referat so kurz wie möglich gestalten, um Ihre Zeit nicht lange in Anspruch zu nehmen. Unsere Einnahmen setzen sich zusammen aus Beiträgen von Einzelmitgliedern, Körperschaften und Ortsgruppen und verteilen sich durchschnittlich in folgender Weise:

Einzelmitglieder	rund	4000	M.
Körperschaften	„	5000	„
Ortsgruppen	„	1000	„
zusammen		10000	M.

Demgegenüber setzen sich unsere Ausgaben zusammen aus Beiträgen an das Internationale Arbeitsamt, an das Bureau des

Generalsekretariats und aus Honoraren und Drucksachen. Für diese letzte Position haben wir im Jahre 1912 M. 6700 verausgabt, sodaß unsere Kasse hierdurch in so hohem Maße in Anspruch genommen wird, daß wir für die Zukunft bestrebt sein müssen, diese Ausgabe zu verringern.

Tatsächlich findet in den letzten Jahren eine Bilanzierung in der Weise statt, daß die Ausgaben sich annähernd mit den Einnahmen ausgleichen und der am Jahresschluß vorhandene Kassenbestand von rund 7000 M. auch heute noch in der Kasse als Vermögen vorhanden ist, welcher Betrag somit auch für das neue Geschäftsjahr zur Verfügung steht.

Die Kassenrevision hat stattgefunden, und ich nehme an, daß einer der Herren Revisoren weitere Mitteilungen machen wird.

Verbandssekretär Tischendörfer-Berlin: Der Herr Abgeordnete Behrens und ich haben die Kasse geprüft und in jeder Beziehung in Ordnung vorgefunden. Auch in den vergangenen Jahren hatte der Schatzmeister ein bedeutendes Stück Arbeit, und wir beantragen, mit dem Ausdruck des herzlichsten Dankes ihm Entlastung zu erteilen.

Vorsitzender Beigeordneter Dr. Most-Düsseldorf: Wenn nicht das Wort gewünscht wird, darf ich annehmen, daß das so ist. Noch eine geschäftliche Mitteilung oder vielmehr zwei. Erstens sind eben die Stimmzettel verteilt worden. Wie Seine Exzellenz vorhin bemerkte, haben das Recht der Abstimmung nur die Mitglieder. Es wird gebeten, entweder die Zettel unverändert zu lassen oder die beliebten Änderungen einzutragen. Die Zettel werden gegen Ende der Sitzung wieder eingesammelt.

Vortrag:
Neue Aufgaben des gewerblichen Einigungswesens.

Professor Dr. W. Zimmermann-Berlin: Meine sehr verehrten Damen und Herren! Seit sich die Gesellschaft für Soziale

Reform auf ihrer Berliner Hauptversammlung im Jahre 1906 mit den Methoden des gewerblichen Einigungswesens erstmals gründlicher beschäftigt hat, also mit den Mitteln, Maßnahmen und Einrichtungen, die zur Verhütung von gewerblichen Arbeitskämpfen, Streiks und Aussperrungen oder zu ihrer raschen Beilegung und zur Verständigung der Parteien untereinander — mit oder ohne Vermittlung dritter Unparteiischer, mit oder ohne Schiedsrichterspruch — dienen, hat das Einigungswesen in Deutschland, für das wir damals noch englische Vorbilder studieren gingen, um daraus Erfahrungen, Lehren und Anregungen für Deutschland zu gewinnen, einen großen, man könnte fast sagen, einen glänzenden Aufschwung genommen. Es hat in urwüchsiger Weise eine ganze Reihe von Formen und Typen des Schiedsverfahrens entwickelt. Ich muß es mir an dieser Stelle versagen, Ihnen ein eingehendes Bild von dieser großartigen und glänzenden Entwicklung des Einigungswesens zu geben, Ihnen auch nur mit einigen imponierenden statistischen Daten zu kommen. Ich behalte mir vor, dieses ganze Entwicklungsbild in den gedruckten Verhandlungsbericht bei der Veröffentlichung meines Vortrages einzuschalten.

* * *

*) Die friedliche Vermittlung zur Verhütung oder zur raschen Beilegung von gewerblichen Arbeitskämpfen stützt sich in Deutschland, nachdem die vereinzelten freiwilligen Einigungsämter nach Dr. Max Hirschs Vorschlägen in den 1870er Jahren sich rasch verflüchtigt hatten, einmal auf die einigungsamtliche Tätigkeit der Gewerbegerichte laut den Gesetzen von 1890 und 1901, zu der die allerdings geringfügige Wirksamkeit vereinzelter Innungseinigungsämter für Streitfälle zwischen Innungsmitgliedern tritt. Das Verfahren der gewerblichen Einigungsämter, das unter dem Vorsitz des neutralen Gewerbegerichtsvorsitzenden unter Mit-

*) Bereits veröffentlicht in „Soziale Praxis und Archiv für Volkswohlfahrt" Jahrg. XXIII Nr. 17, Sp. 467.

wirkung von Vertrauensmännern der Arbeitgeber und der Arbeiter in gleicher Zahl und von beratenden Beisitzern erfolgt und sich nach den Vorschriften des Gewerbegerichtsgesetzes (Abschnitt VII) und der Zivilprozeßordnung richtet, hat an einzelnen großen Plätzen Deutschlands hervorragende Erfolge gezeitigt, so vor allem in Berlin und München.

Über den inneren sachlichen Zusammenhang zwischen Gewerbe und Einigungsamt und über die Eignung der Gewerberichter zu solcher Vermittlungstätigkeit macht Wölbling („Brauchen wir ein Reichseinigungsamt?" S. 28 u. S. 57 ff.) lehrreiche Bemerkungen:

Bei den zahllosen Sühneversuchen zur gütlichen Beilegung der Rechtsstreitigkeiten, die das Gewerbegerichtsgesetz (§ 41) vorschreibt, erlangte der Gewerbegerichtsvorsitzende eine besondere Fähigkeit zu Verhandlungen in Kollektivstreitigkeiten. „Oft entwickelt sich auch aus Rechtsstreitigkeiten heraus, namentlich wenn gleichartige Fälle sich wiederholen, ein einigungsamtliches Verfahren zwecks Beseitigung des Streitpunktes durch ein allgemeines Abkommen." . . . „Das Herannahen großer Kämpfe kann der Gewerberichter oft schon wochen- und monatelang, ja manchmal jahrelang bei der Prozeßtätigkeit an dem vermehrten Auftreten bestimmter Streitfragen, an der Verschärfung des Verhandlungstons beobachten. . . . Die erfolgreichen Vermittler sind daher fast ausnahmslos aus den Kreisen der Gewerbegerichtsvorsitzenden hervorgegangen. . . ." Durch die täglichen Verhandlungen gewinnt der Vorsitzende des Gewerbegerichts einen sicheren Einblick in die Arbeitsverhältnisse, in die Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitern und lernt außerdem die führenden Persönlichkeiten der beiden Parteilager allmählich gut kennen.

Die jährliche Statistik der Gewerbegerichte liefert ein zahlenmäßiges Bild von den Anrufungen, den Einigungsverhandlungen, den Schiedssprüchen der gewerbegerichtlichen Einigungsämter und ihren Erfolgen. Aber es ergibt sich eben nur ein zahlenmäßiges Bild von der direkten amtlichen Tätigkeit der gewerblichen Einigungsämter als solcher und nicht zugleich von der mittelbaren friedenstiftenden und persönlich vorbeugenden Wirksamkeit ihrer Leiter.

Die Tätigkeit der Gewerbegerichte als Einigungsämter im Deutschen Reich:

Jahr	Anrufungen			Zustandekommen			Unterwerfung unter den Schiedsspruch			
	von beiden Teilen	nur von den Arbeitgebern	nur von den Arbeitnehmern	einer Vereinbarung	eines Schiedsspruchs	keines von beiden	seitens beider Teile	nur seitens der Arbeitgeber	nur seitens der Arbeitnehmer	seitens keines Teils
1912	142	12	155	135	42	77	35	4	1	2
1911	153	31	185	143	68	66	49	5	6	7
1910	234	28	119	176	48	90	35	4	5	4
1909	154	9	130	121	29	52	20	7	1	1
1908	181	8	134	151	35	76	26	6	3	—
1907	180	9	150	135	51	78	40	7	2	3
1906	253	6	234	195	38	20	29	3	4	2
1905	165	10	175	128	25	164	14	3	6	2
1904	7	156		80	21	47	10	3	5	3
1903	39	135		54	13	36	17	4	10	1
1902	25	119		35	10	40	4	1	12	2

Wenn viele Gewerbegerichte nach der Statistik überhaupt noch nicht einigungsamtlich tätig gewesen sind, so mag das nach Wölbling daran liegen, daß bei der Formlosigkeit des Einigungsverfahrens mancher Fall in kleinen Orten, der unter der Hand geschlichtet wurde, von der Statistik nicht erfaßt wird:

„Man berücksichtige, daß z. B. die beim Berliner Gewerbegericht bestehenden 69 Schlichtungskommissionen von der Statistik gar nicht erfaßt werden. Ebenso mag mancher Bürgermeister, der zugleich Vorsitzender des Gewerbegerichts ist, es unterlassen, von einer Schlichtungsaktion zu den Akten des Gewerbegerichts Notiz zu nehmen. Man muß auch wissen, daß die Tätigkeit eines Gewerbegerichtsvorsitzenden sich nicht darauf beschränkt, förmlich vorgetragene Fälle zu erledigen, sondern daß er durch beständige Fühlung mit den Führern beider Parteien schon den Anlaß zu Streitigkeiten aus dem Wege schaffen muß und kann, was am besten in ganz formloser Weise geschieht. Wenn z. B. bei dem großen Streik im Baugewerbe 1910 von Gewerbegerichten verhältnismäßig wenig zu hören war, so hat sich doch nachträglich herausgestellt, daß an allen möglichen Orten mehr oder minder amtliche Verhandlungen stattgefunden haben, die bei dem bestimmten Verlangen nach einem zentralen Vertrag zwar nicht zum Abschluß führen konnten, aber doch der künftigen Einigung besonders durch Klarstellung der Streitpunkte vorgearbeitet hatten . . .“ Wenn bei dem großen Bergarbeiterstreik 1905 die Berggewerbegerichte vollständig versagten, so erklärt sich das, wie Wölbling noch hinzufügt, aus dem Umstand, daß gerade in den westlichen Industriegebieten das Vertrauen besonders zu den kleineren Gewerbegerichten nicht erheblich zu sein scheint.

So wenig also auch die Statistik der friedensvermittelnden Tätigkeit der gewerbegerichtlichen Einigungsämter gerecht wird, ebenso unbestreitbar ist, daß die Institution als solche für die großen Aufgaben, die die moderne Arbeitsverfassung und Arbeiterbewegung auf dem Gebiete der kollektiven Streit- und Kampfverhütung stellt, trotz der hervorragenden persönlichen Vermittlungsleistungen vieler Gewerbegerichtsvorsitzenden seit langem nicht genügte, sondern der Ergänzung durch freie organisatorische Schöpfungen der in den Interessenausgleich verwickelten Parteien bedurfte. Das beweist am besten die großartige Entwicklung der Schlichtungs- und Einigungsausschüsse außerhalb der Gewerbegerichte auf dem Boden der Tarifverträge.

Wenn auch einzelne dieser tariflichen Friedensinstitutionen in Deutschland bereits bis ins vorige Jahrhundert zurückreichen, wie z. B. die der Buchdrucker und hier und da auch der Bau- und Holzarbeiter, so ist doch dieses Verfahren zur Förderung des Arbeitsfriedens recht eigentlich erst eine Schöpfung des letzten Jahrzehnts. Zurzeit der Hauptversammlung der Gesellschaft für Soziale Reform im Jahre 1906 waren Tarifschiedsgerichte, Schlichtungskommissionen und Differenzenvermittler in den meisten Gewerben noch Seltenheiten, die zudem über den Kreis des Gewerbes hinaus kaum bekannt waren und förmlich erst sozialwissenschaftlich entdeckt werden mußten. Diese Verhältnisse haben sich dann aber von Jahr zu Jahr ruckweise geändert. Der Wetteifer im Ausbau der gewerkschaftlichen Organisationen der Arbeiter und der Arbeitgeber und der massenhafte Abschluß von Verständigungsverträgen dieser beiden Organisationsgruppen über die Arbeitsnormen und Lohntarife haben systematisch den Boden bereitet, aus dem die freien Einigungs- und Schiedsstellen in stattlicher Zahl rasch emporwachsen konnten.

Im Jahre 1906/7 waren in den 1646 Arbeitstarifverträgen, die dem Statist. Amt (vgl. „Beiträge" Nr. 8 1908) gemeldet waren, schon 676 mit besonderen Tarifschlichtungsausschüssen oder Einigungsorganen versehen; 22 davon besaßen sogar gestaffelten Instanzenzug.

Im Jahre 1908 wies die amtliche Tarifvertragsstatistik, deren Darstellungsmethode inzwischen abgeändert war, Doppelzählungen vermied und den — nicht gerade glücklichen, weil zweideutigen — Begriff der Tarifgemeinschaften für die von mehreren Arbeiterverbänden gemeinsam abgeschlossenen Tarifverträge eingeführt hatte, unter 1973 gemeldeten Tarifgemeinschaften bereits 1154 mit Schlichtungs- oder Einigungsorganen auf, und zwar galten davon 350 für je einen ganzen Ort und 339 für größere Bezirke.

Im Jahre 1909 besaßen von den 2090 in jenem Jahre in Kraft getretenen Tarifgemeinschaften 1117 Schlichtungs- und Einigungsorgane; darunter 238 Orts-, 214 Bezirks- und 5 Reichstarifverträge.

Im Jahre 1910 waren solche Organe in 2241 von den 3756 neu abgeschlossenen Tarifgemeinschaften vorgesehen und zwar in 458 Orts-, 876 Bezirks- und 2 Reichstarifverträgen. 1389 der also ausgestatteten Tarifverträge galten für das Handwerk, im Gegensatz zu den 852 übrigen Verträgen, die für Industrie-, Handels- und Verkehrsgewerbe und für die Landwirtschaft unter Einrichtung von Schlichtungsorganen geschlossen waren.

Bei den 3868 im Jahre 1911 neu in Kraft getretenen Tarifgemeinschaften gab es Schlichtungs- und Einigungsorgane in 1997 Fällen (in 1261 Firmen-, 360 Orts-, 374 Bezirks- und 2 Reichstarifen); 1240 davon galten für das Handwerk (und zwar 663 Firmen-, 297 Orts-, 278 Bezirks- und 2 Reichstarife).

Für das Jahr 1912 läßt sich infolge einer Änderung der amtlichen statistischen Darstellung die Ausgestaltung des Einigungswesens in den neu hinzugekommenen Tarifverträgen nicht feststellen. Dafür ergibt aber die zum ersten Male für Ende 1912 ermittelte Bestandsstatistik aller am 31. Dezember 1912 überhaupt in Kraft stehenden neuen und alten Tarifverträge ein Bild der gesamten Ausdehnung der Schlichtungs- und Schiedsinstanzen auf tarifvertraglichem Boden. In der Gesamtzahl der 10739 Tarifgemeinschaften, die Ende 1912 in deutschen Gewerben Geltung hatten und 159 930 Betriebe mit mehr als 1½ Millionen Arbeitern beherrschten, sahen 5916 Gemeinschaften für 131616 Betriebe mit 1 278 172 Personen Schlichtungs- oder Einigungsorgane vor; und zwar 10 Reichstarife (für 9205 Betriebe mit 80 589 Arbeitern), 1406 Bezirkstarife (für 69 231 Betriebe mit 741 931 Arbeitern) und 1078 Ortstarife (38 056 Betriebe mit 230 779 Arbeitern); der Rest von 3422 Tarifen mit Schlichtungsausschüssen bezog sich auf 15124 Einzelfirmen mit 224 903 Arbeitern. Dieses Gesamtbild ist außerordentlich erfreulich, es zeigt, daß über die Hälfte aller Tarifgemeinschaften, und zwar gerade die bedeutendsten und umfassendsten — denn sie beherrschen zusammen mehr als $^4/_5$ aller tarifgemeinschaftlich geregelten Betriebe und Arbeiterschaften — sich ein organisiertes Einigungs- und Schiedswesen angegliedert haben. Nur 2376 dieser

Tarifgemeinschaften mit Schlichtungs- und Einigungsorganen beschränkten sich auf Handwerkszweige und -betriebe (nämlich 2 Reichs-, 686 Bezirks-, 791 Orts- und 897 Firmentarife); die große Mehrheit der tariflichen Schlichtungseinrichtungen hat sich in der eigentlichen Industrie eingebürgert. Die amtliche Statistik führt keine weiteren Einzelheiten über die tariflichen Einigungsorgane an; der erläuternde amtliche Text bemerkt dazu:

„Mehr über die Schlichtungs- und Einigungsorgane als die Zahlen (in den Spalten 1 bis 20 dieser Übersicht) konnte aus dem zur Verfügung stehenden Material nicht gegeben werden. Die darauf bezügliche Frage 6 des Zählblattes fragt nur danach, ob im Tarifvertrag ein Schlichtungs- und Einigungsorgan vorgesehen ist oder nicht, ohne über die Zusammensetzung, das Verfahren und den Rechtsgang bei diesen Organen Angaben zu verlangen. Auch aus dem Wortlaut der Tarifverträge läßt sich über diese Punkte verhältnismäßig wenig entnehmen. Die Bestimmungen hierüber in den Tarifverträgen sind manchmal recht undeutlich gefaßt. In vielen Fällen begnügt man sich mit der Bestimmung, daß das Schlichtungsorgan aus der gleichen Anzahl von Arbeitgebern und Arbeitnehmern zusammengesetzt sein soll. Auch abgesehen davon, daß nicht für alle Tarifverträge ihr Wortlaut vorlag, reichen daher die in ihnen enthaltenen Angaben über Schlichtungs- und Einigungsorgane nicht als Unterlage zu einer zuverlässigen Darstellung über Wesen und Verfahren dieser Einigungsinstanzen aus. Auch bei der neuen Bestandsstatistik ließ sich eine solche Darstellung nicht ermöglichen, die die Aufnahme einer beträchtlichen Anzahl von Einzelfragen lediglich über diese Organe erfordert haben würde. Bei den durch die neue Bestandsstatistik schon an sich gesteigerten Ansprüchen an die berichtenden Verbände erschien eine solche Mehrbelastung vorläufig nicht angebracht."

Es ist schade, daß sich die amtliche Bearbeitung durch diese doch nicht unüberwindlichen Schwierigkeiten hat abschrecken lassen, auch nur einen Teil der wichtigsten Fragen über den Aufbau der Schlichtungs- und Einigungsorgane, über die Instanzenstafflung, die früher (1906/7) doch schon einmal bearbeitet worden war, und vor allem über den Wirkungsbereich der Organe in den veröffentlichten Zahlenübersichten zu beantworten. Aus den im Archiv der Verbände ruhenden Berichten hätte sich auch gewiß ein Bild über den Betriebs- und Personenkreis, für die jene Organe vermittelnd wirken sollen, in ungefähren Ziffern skizzieren lassen. Aus der Angabe, daß ein solches Organ auf Grund eines

Firmen- oder eines Ortstarifs errichtet ist, kann man bei den ungeheuren Größenunterschieden der Betriebe und der örtlichen Arbeiterzahlen eines Gewerbezweiges sich solches Bild nicht machen.

Eine knappe Gliederung der oben mitgeteilten Ziffern nach Gewerbegruppen unter besonderer Berücksichtigung der Reichstarife sei hier immerhin versucht.

Von jeher hat sich das Baugewerbe durch den Ausbau seiner Tarifverträge im Sinne der Schlichtung und Vermittlung für vorkommende Streitfälle ausgezeichnet. Schon um 1906/7 sah weit über ein Drittel (276) seiner Tarifverträge solche Organe vor; in dem großen Reigen der 2466 zu Ende des Jahres 1912 geltenden Tarifgemeinschaften weisen 1820, darunter 1074 Bezirkstarife und 1 Reichstarif (Isolierer) Vermittlungsorgane auf. Einzelne Abteilungen des Baugewerbes wie das Maler-, das Stukkateur- und das Steinsetzergewerbe schließen überhaupt nur noch ausnahmsweise einmal einen unvollständigen Tarifvertrag ohne Ortstarifämter oder Schlichtungskommissionen, wie die Einigungsorgane hier heißen, ab. Hochentwickelt ist die Organisation des Vermittlungswesens auch im Bereich der dem Baugewerbe nahestehenden Industrie der Steine und Erden und in der Holzindustrie. Hier ist die Hälfte der Tarifverträge mit Schlichtungsstellen ausgestattet. Die Reichszentralstelle für das tarifliche Einigungswesen im Holzgewerbe ist übrigens von der Statistik aus methodologischen Gründen nicht erfaßt, ebenso nicht im Bau-, Schneider- und Malergewerbe. Eine noch dichtere Entwicklung als im Holzgewerbe weist das Einigungswesen im Schneidergewerbe auf; gut damit bestellt ist es auch im Schuhmacher-, Tapezierer-, Papierarbeiterberuf sowie im Bäcker- und überwiegend auch im Braugewerbe, falls überhaupt der Tarifvertragsgedanke Platz gegriffen hat.

Der Entwicklung der tariflichen Vermittlungsorgane im Holzgewerbe kommt die im Maschinenbau und der Metallindustrie allmählich näher, wenn es sich hier auch bisher noch in größerer Zahl um Schlichtungsorgane auf dem Boden von Firmentarifen handelt und Orts- und Bezirksorgane für das

Einigungswesen nur im Klempner- und Schlossergewerbe stärker vertreten sind. Aber was gegenüber der Unkenntnis weiter Kreise betont zu werden verdient: die Ende des Jahres 1912 in Kraft stehenden Firmentarifverträge und auch die Schlichtungs- und Einigungsorgane waren in den größeren Industriebetrieben und Fabriken dieses Produktionszweiges ziffernmäßig noch stärker verbreitet als in seinen Handwerksbetrieben.

In höherem Grade gilt das noch von der Textilindustrie, die freilich vorläufig überwiegend erst Firmentarifverträge (nur 8 Orts- und Bezirkstarife waren abgeschlossen) besitzt; diese aber sind zu vier Fünfteln mit Schlichtungs- und Einigungsorganen versehen.

In den Gewerben mit eigentlichen Reichstarifverträgen, soweit sie nicht bereits erwähnt sind, also in den polygraphischen Gewerben (Buchdruck, Chemigraphie, Xylographie und Lichtdruck, Form- und Notenstechereien), ferner in den Betrieben des Verbandes deutscher Konsumvereine (für Bäcker, Markthelfer, Lagerarbeiter, Kontoristen, Kutscher usw.) und endlich im Verwaltungsbereich der Ortskrankenkassen für die Angestellten sind tarifliche Schlichtungsstellen etwas Selbstverständliches.

Ohne zu verkennen, daß in manchen Produktionszweigen mit allerdings meist sehr unreifer Tarifvertragsentwicklung (Chemische Industrie, Tabakindustrie, Schank- und Theatergewerbe) die Schlichtungs- und Einigungsorgane noch wenig Wurzel geschlagen haben, darf man doch aus dieser Übersicht schließen, daß mit dem Tarifvertrag zugleich die Organisation ständiger, gleichseitiger Ausschüsse von Arbeitgebern und organisierten Arbeitern eine außerordentliche, von Jahr zu Jahr steigende Entfaltung in allen gefestigten Tarifvertragshandwerken und -industrien nimmt und bereits als integrierender Bestandteil eines einigermaßen gut beratenen Friedensabkommens gelten kann. Je größer der räumliche Geltungsbereich eines Tarifvertrags, je bedeutungsvoller und wichtiger also ein Tarifvertrag ist, um so größer ist nach den Ergebnissen der Tarifvertragsstatistik auch die Wahrscheinlichkeit, daß bei seiner Vereinbarung gleichzeitig die Errichtung eines gemeinschaftlichen

Schlichtungsorgans von den Parteien zur friedlichen Regelung der Auslegungszwistigkeiten, etwa auftauchender unvorhergesehener Streitfälle und auch zur kampflosen Erneuerung des Vertragsverhältnisses bei Ablauf des alten Tarifes mitbedacht und festgelegt wird. Während nämlich von 7809 Firmentarifen, die Ende 1912 in Kraft standen, nur 3422, also noch nicht 44 v. H. eine Schlichtungsstelle vorsahen, bildeten von den 1386 Ortstarifgemeinschaften 1078, d. h. 78 v. H., und von den 1531 Bezirkstarifen 1406, d. h. 92 v. H., die Grundlage für Schlichtungs- und Einigungsorgane. Von den 11 Reichstarifgemeinschaften entbehrte nur 1 in einem graphischen Spezialzweige der Einigungsinstanzen.

Alle diese Angaben betreffen freilich nur das äußere Wachstum des gewerblichen Einigungswesens auf dem Boden der Tarifverträge und gewähren keinen bestimmten Anhalt für die Beurteilung der Wirksamkeit dieser Organe. Wieviele von ihnen mögen ausschließlich erst auf dem Papier stehen, ohne je in Bewegung gesetzt zu sein? Wieviele von ihnen mögen versagt haben, wenn sie in irgend einem ernsteren Falle ihre vermittelnde Tätigkeit entfalten sollten? Wieviele aber mögen anderseits durch die bloße Tatsache ihres Bestehens vorbeugend und kampfverhütend gewirkt haben, ohne daß es erst einer Anrufung der Einigungsstelle bedurfte, da sich die im Unrecht befindliche Partei sagen mußte, daß sie vor dem genossenschaftlichen Kritikerkreis des Schlichtungsausschusses mit unbilligen Forderungen nicht viel Ehre einlegen, geschweige denn durchdringen würde! Und von einer ganzen Zahl von Schlichtungskommissionen, Tarifämtern, Schiedsgerichten ist es über die Kreise der Beteiligten hinaus bekannt, daß sie sehr lebhaft arbeiten und stattliche Leistungen vermittelnder und auslegender Tätigkeit in Streitfällen aus dem Tarifvertrag aufzuweisen haben. Der größte Teil der Dutzende von Schlichtungskommissionen, die mit dem Einigungsamt des Berliner Gewerbegerichts in Verbindung stehen, liefert Zeugnis dafür, und wer den häufigen Verhandlungen der Schlichtungskommission für die Berliner Holzindustrie jemals beigewohnt hat,

weiß die Nützlichkeit ihres wahrlich nicht einfachen Wirkens zu würdigen.

Aber es läßt sich auch allgemein mit einigen statistischen Ziffern belegen, daß die tariflichen Vermittlungsstellen in ihrer breiten Masse, wenngleich sie nach außen nur selten hervortreten, nicht bloße Versöhnungsembleme sind, sondern tatsächlich auch den Arbeitsfrieden im Gewerbe fördern. Allerdings kann es sich angesichts der Dürftigkeit des statistischen Stoffes nicht um eine exakte Beweisführung handeln, sondern es läßt sich nur mit Hilfe einer gewissen „Konjekturalstatistik" mittelbar der Nutzen der tariflichen Einigungsorgane dartun.

Dem Wunsche der Sozialpolitiker entsprechend sucht nämlich das Statistische Amt seit 1907 die Frage zu beantworten, wieviel von den Tarifabschlüssen der einzelnen Jahre im Gefolge einer friedlichen Lohnbewegung oder nach einem offenen Kampfe (Streik, Aussperrung) zustande gekommen sind. Obgleich nun die erstmaligen Vertragsabschlüsse leider nicht von den Erneuerungen bereits bestehender Tarifverträge in der Statistik der Friedens- und Kampfgrundlagen getrennt sind, so kann man bei dem dynamischen Überwiegen der Erneuerungen und Verlängerungen und gemäß dem Erfahrungssatze, daß erstmalige Tarifverträge vielfach aus Kämpfen geboren werden, doch annehmen, daß die friedlichen Tarifvereinbarungen der Statistik wesentlich auf das Konto der bereits bestehenden Verträge zu buchen sind. Ausnahmen wie der Kampf um die Tariferneuerung im Baugewerbe 1910 und im Malergewerbe 1913 stören wohl die These, aber widerlegen sie nicht. Bei der Erneuerung bestehender Tarifverträge fällt nun aber den tariflichen Vermittlungs- und Einigungsorganen die entscheidende Rolle teils bei der Vorbereitung der Revision, teils bei der Bestätigung und Durchführung der Neuvereinbarungen zu. Läßt sich also nachweisen, daß in den Tarifgewerben der Abschluß von Tarifverträgen mehr und mehr in friedlicher Verständigung ohne Kampf erfolgt, so liefert das gleichzeitig mittelbar den Nachweis, daß die tariflichen Einigungsorgane in großer Zahl eine fühlbare und überwiegend erfolgreiche Wirk-

samkeit im Verkehr zwischen Arbeitgebern und organisierten Arbeitern entfalten. Aus den freilich lückenhaften, andererseits manchmal doppelzählenden statistischen Berichten der Arbeiterverbände läßt sich nun schätzungsweise ermitteln (das Statistische Amt vermeidet diese Summierungen), daß im Jahre 1907 Tarifverträge für rund 220 000 Arbeiter auf friedlichem Wege und für 120 000 im Gefolge von Streik oder Aussperrung abgeschlossen sind (für die übrigen Tarifgruppen fehlten die Angaben). 1908 stellten sich die Ziffern auf 371 000 Arbeiter mit friedlichem und auf 44 000 mit Kampfabschluß der Tarifverträge; 1909 für 167 000 Tarifarbeiter friedlich und für 86 000 mit Kampf; 1910: 490 000 friedlich und 307 000 mit Kampf (davon 240 000 im Baugewerbe); 1911: 319 000 friedlich und 169 000 mit Kampf und endlich 1912 (erweiterte statistische Anschreibungen): 336 000 friedlich, 63 000 mit Kampf und 38 000 teilweise infolge friedlicher Lohnbewegungen, teilweise infolge Streiks und Aussperrungen.

Es sind also außerordentlich steigende Vermittlungsleistungen in den Tarifgewerben zu beobachten, die mit dem starken Wachstum der Schlichtungs- und Einigungsorgane sicherlich in einem natürlichen Zusammenhange stehen, wenn auch schwere Mißerfolge trotz eifrigster Vermittlungsbemühungen gelegentlich nicht ausbleiben. Jedenfalls bietet die Durchschnittsziffer der friedlichen Tarifabschlüsse in den letzten sechs Jahren für mehr als 300 000 Arbeiter gegenüber der Ziffer der Tarifkämpfe mit nur 130 000 Arbeitern — also reichlich 2 : 1 — einen beredten Ausdruck für das günstige Verhältnis der Erfolge zu den Mißerfolgen innerhalb des Wirkungsbereiches der Tarifvertragspolitik, und den tariflichen Schlichtungs- und Einigungsorganisationen ist ein hervorragender Anteil daran zuzusprechen.

Nimmt man zu diesen Leistungen der gewerbegerichtlichen Einigungsämter, der tarifvertraglichen Schlichtungs- und Schiedsstellen und der aus amtlichen und privaten Instanzen gemischten Friedensinstitutionen hinzu, was von einzelnen hervorragenden Persönlichkeiten des öffentlichen Lebens durch gelegentliche Ver-

mittlung in verzweifelten kritischen Lagen geleistet worden ist, gerade auch bei drohenden Massenkämpfen, so erscheint das Entwicklungsbild des gewerblichen Einigungswesens in Deutschland, zumal wenn man seine Jugend bedenkt, durchaus ermutigend und verheißungsvoll. Aber von einem Zustande, der uns gestattete, die Hände in den Schoß zu legen und alles der „natürlichen Entwicklung" zu überlassen, sind wir trotz allem noch recht weit entfernt.

* * *

Ich fasse diese Übersicht dahin zusammen: Wir können in Deutschland etwa vier Haupttypen des Einigungs- und Schiedswesens unterscheiden.

Wir haben einmal den Typus des gewerbegerichtlichen Einigungsverfahrens, der sich auf die Bestimmungen des Gewerbegerichtsgesetzes von 1890 und 1901 und zwar auf den Abschnitt III gründet und der dem Gewerbegericht eben die Befugnis verleiht, auf Anrufung der Parteien oder auf eigene Initiative des Vorsitzenden als Einigungsamt tätig zu werden und auch einen Schiedsspruch zu fällen.

Der zweite Typus des Einigungswesens ist verkörpert in dem sog. freien Einigungswesen der paritätisch zusammengesetzten Schlichtungskommissionen, der Tarifausschüsse, der Tarifschiedsgerichte, der Tarifämter, wie sie von den Berufsorganisationen der Arbeitgeber und der Arbeiter, oft nach längeren Kämpfen, im Wege der Verständigung und des Vertrags, des Tarifschiedsvertrags, errichtet worden sind.

Dann haben wir drittens eine Kombination dieser beiden bisher genannten Typen, ein gemischtes System von behördlichen und freien Einigungsinstanzen von mehr oder weniger organischer Verbindung.

Endlich erblicke ich noch einen vierten Typus in der Vermittlungstätigkeit, die von einzelnen autoritativen Persönlichkeiten des öffentlichen Lebens, von höheren Beamten und von bewährten Männern der sozialen Bewegung ausgeübt wird, von solchen

Persönlichkeiten, die im Notfalle — entweder auf Anrufung der Parteien oder getrieben von eigener sozialer Gewissenspflicht, wenn die Parteien sich in ihren sozialen Interessenkonflikten festgerannt oder bei den Verhandlungen an einem toten Punkt angelangt sind, so daß offene Kämpfe sich zu entspinnen drohen — als ehrliche Makler den Parteien ihre guten Dienste anbieten; sie sollen die Verhandlungen neu beleben oder auch auf Wunsch der Parteien als Schiedsrichter einen Ausweg aus dem Labyrinth der Zwistigkeiten zeigen und so durch ihren Schiedsspruch den gordischen Knoten, der sich anders nicht lösen läßt, gewissermaßen zerhauen. Dieser letzte Typus des Einigungs- und Schiedswesens ist eine Art Gelegenheitsvermittlung von Fall zu Fall durch Außenseiter. Sie erfolgt entweder für ganz wichtige Hauptfälle in der Kampfwelt zwischen den großen Organisationen bei kritischer Zuspitzung der Dinge — ich denke an Fälle wie im Holzgewerbe, wo Männer, wie unser verehrter Freiherr von Berlepsch, große Mittler- und Schiedsrichterdienste leisteten —, oder aber diese Vermittlung erfolgt da, wo die Gewerbe noch ganz schlecht organisiert sind, wo die Arbeiterschaft hilflos dasteht und ihre Interessen nicht selber wirksam gegenüber den Arbeitgebern zu vertreten weiß; da greifen dann, wenn schließlich ein offener Verzweiflungskampf ausgebrochen ist oder auszubrechen droht, Landräte, Bürgermeister, Gewerbeinspektoren, Vertreter von Arbeitsämtern und dergleichen Männer, die das Vertrauen beider Gruppen genießen, hilfreich ein.

Diese letzte Methode ist meiner Überzeugung nach nur ein unvollkommener Notbehelf für besondere Fälle, aber auch die anderen Verfahren, die anderen Typen des Einigungs- und Schiedswesens leisten nicht alles das, was erforderlich ist. Sie haben ihre äußeren und inneren Schwächen und Mängel. Das ist vielfach bereits anerkannt und erörtert worden. Und damit ist zugleich die Frage nach einem Ausbau, einer Vervollkommnung des gewerblichen Einigungs- und Schiedswesens in den letzten Jahren deutlicher hervorgetreten. Auch die Gesellschaft für Soziale Reform hat sich dieser Fragen angenommen, indem sie dem

Arbeitsrechtsausschuß, wie ich vorhin schon im Geschäftsbericht andeutete, den Auftrag gegeben hat, eingehende Untersuchungen zur Erforschung von Tarifvertragsfragen anzustellen und insbesondere auch Erhebungen über das Einigungswesen und seine Vervollkommnung vorzunehmen. Das betreffende Heft dieser Untersuchungen und der Gutachtensammlungen erscheint demnächst.

Ich möchte aus diesem sehr weitschichtigen und z. T. etwas schwierigen Fragenkomplex nur einige wichtige Momente in dem nachfolgenden Vortrag behandeln und dabei folgende Fragen formulieren. Zunächst die allgemeine Frage: 1. Ist denn nun wirklich für Deutschland ein systematischer Ausbau des gewerblichen Einigungs- und Schiedswesens dringend nötig und unerläßlich? 2. Welche organisatorisch-technischen Aufgaben ergeben sich, wenn die erste Frage bejaht wird? 3. Welche rechtspolitischen und rechtlichen Ausgestaltungsmöglichkeiten liegen vor? und die 4. Frage würde endlich in der Richtung: „Reichseinigungsamt" zielen. Über diese Frage werden wir die Freude haben, von unserem verehrten Vorsitzenden selbst alles Wesentliche zu hören.

1. Ist denn für Deutschland wirklich ein systematischer Ausbau des Einigungswesens grundsätzlich zu befürworten? Liegt nicht ein Widerspruch zwischen dieser Frage und dem Hinweis auf die glänzende und großartige Entwicklung dieses Einigungswesens, mit dem ich den Vortrag einleitete? Aber ich hatte bereits bei der Aufzählung der 4 Typen auch auf ihre Mängel hingewiesen. Und ich glaube, die Mehrzahl der unparteiischen Sachkenner, denen man diese Frage vorlegte, würde erklären: diese Frage stellen heißt sie auch sofort bejahen! Sind denn nicht trotz aller Fortschritte und Erfolge der bisherigen Streitschlichtungseinrichtungen und Vermittlungsorgane die Arbeitskämpfe mit ihren schweren wirtschaftlichen, sozialen und psychischen Schäden für beide Lager und vor allen Dingen auch für die Gesamtheit noch immer übermäßig zahlreich und drohen nicht infolge der Ausdehnung der Kampffronten der Organisationen der Arbeitgeber und Arbeiter diese Kämpfe an Wucht und Tragweite noch ständig zuzunehmen, wenn ihnen nicht durch eine sorgfältige Pflege

der kollektiven Verständigungs- und Vermittlungspraxis zwischen Arbeitgeberverbänden und Arbeitergewerkschaften wirksam vorgebeugt wird? Denken Sie nur an einzelne Beispiele der letzten Jahre, denken Sie an die letzten großen Ruhr-Bergarbeiterstreiks und ihre verheerenden Wirkungen! Hier erwies sich das Fehlen jegliches umfassenden Einigungsapparats verhängnisvoll. Die Besprechung, die schließlich der Staatssekretär des Innern mit den Bergarbeiterführern hatte, kam zu spät, denn der erste Kanonenschuß im Ruhrgebiet war schon zur selben Stunde gefallen, da sich die Massen des alten Bergarbeiterverbandes nicht mehr halten ließen. Im Zwickauer Bergrevier genügte ebenfalls bei der Zuspitzung des letzten Arbeitskampfes die Autorität des Bergamtes nicht, um die Zechenverwaltungen für einen Vermittlungsversuch zu interessieren. Eine ständige höhere Einigungsstelle, die wirksamer hätte eingreifen können, bestand aber nicht. Im Kampf auf den Seeschiffwerften rächte sich im Jahre 1910 gleichfalls der Mangel einer beiderseits anerkannten Vermittlungsinstanz; den gegenseitigen Verständigungsvorschlägen brachten die Parteien Mißtrauen entgegen und vertaten so kostbare Zeit, bis schließlich erst nach bitteren Kampfopfern doch die bessere Einsicht der Zentralleitungen beiderseits siegte und einen Friedensschluß zustande brachte. Im mittel- und norddeutschen Tabakarbeiterkampf hat es die Gesellschaft für Soziale Reform just vor zwei Jahren am eigenen Leibe empfunden, wie unzulänglich die Einrichtungen für eine Annäherung der Parteien noch vielfach, namentlich für schwächer organisierte Gewerbe sind. Diese Beispiele ließen sich häufen, ohne daß man auf die geschichtlichen Lehren der britischen Sozialpolitik und des übrigen Auslands von Norwegen bis Transvaal, von Frankreich bis Queensland mit ihren vielfältigen und energischen Versuchen zur Einführung von Einigungs- und Schiedsämtern erst zurückgreifen müßte. Soll ich noch hinweisen auf die großen Auseinandersetzungen, die gegenwärtig zwischen Ärzten und Krankenkassen spielen und die unsere ganze Sozialversicherung in eine Krisis hineinzutreiben drohen? Hier erschallt gerade in unparteiischen Kreisen, die beiden Lagern, Ärzten und Kranken-

kassen, mit gleichem Wohlwollen gegenüberstehen, aber die Schwierigkeit eines Nachgebens der einen oder anderen Partei begreifen, laut der Ruf nach einer unparteiischen Vermittlungsstelle, deren Kompromißvorschläge ein Entgegenkommen hüben und drüben ermöglichen würden, ohne daß sich eine der beiden Parteien dabei etwas vergäbe.

Doch nicht bloß die überwältigenden Riesenbeispiele der großen Kämpfe und Zwiste, die das ganze Land in Mitleidenschaft ziehen und die nach einer überragenden zentralen Vermittlungsbehörde verlangen, sind es, die uns den weiteren systematischen Ausbau des Einigungswesens als eine Selbstverständlichkeit erscheinen lassen. Auch die kleinen Arbeitskämpfe, die Dutzendmännerstreiks und Eintagssperren, wie ich sie — etwas nach unten übertreibend — nennen möchte, auch diese sozialen Alltagszänkereien, die die Arbeitsfreude beider Teile verderben, wecken die Forderung nach einer besseren Blitzableiteranlage, nach einer vorbeugenden Schlichtungsanlage für jeden Gewerbebezirk. Es gibt in Deutschland überhaupt nur wenig über 500 Gewerbegerichte, die als öffentliche amtliche Einigungsstellen in Frage kämen, und tatsächlich sind nach der letzten Statistik für 1912 nur in 25 Regierungsbezirken gewerbegerichtliche Einigungsämter in Tätigkeit getreten; nicht weil es an Einigungsaufgaben fehlte, sondern weil am Einigungsapparat noch vieles mangelte, sind die gewerbegerichtlichen Einigungsziffern so gering. Man darf freilich keine allgemeinen Schlüsse aus dieser Statistik der gewerbegerichtlichen Einigungsämter ziehen, denn diese entfalten namentlich im gemischten System des Einigungswesens eine sehr fruchtbare Friedenstätigkeit, die gar nicht von der Statistik erfaßt wird (s. S. 141, 142).

Zur Ergänzung des amtlichen Einigungswesens der Gewerbegerichte dient ferner eine Fülle von tarifvertraglichen Schlichtungsinstitutionen in etwa 2000 Tarifgemeinschaften; aber die starke Entwicklung dieser freien Ersatzanstalten läßt uns die Lücken des amtlichen Einigungswesens nur um so deutlicher erkennen. Das freie Einigungswesen hat vieles geleistet, und die Generalkommission der Gewerkschaften rühmt ja selbst in ihrem letzten

Bericht das starke Anwachsen der friedlichen trockenen Lohnbewegungen ohne Kampf und die Zunahme der Vergleichsverhandlungen in Arbeitskämpfen. Heute werden etwa 80 v. H. aller Arbeitskämpfe durch Vergleichsverhandlungen beigelegt, während es vor 10 Jahren kaum 65 v. H. waren. Aber so erfreulich das alles, wir haben nebenher doch jährlich noch weit über 2000 offene Arbeitskämpfe in Deutschland, Streiks und Aussperrungen, die Hunderttausende von Arbeitern betreffen und Millionen kostbarer Arbeitstage der gewerblich-produktiven Volkswirtschaft entziehen. Bei allen diesen offenen Arbeitskämpfen wird, wie uns die amtliche Statistik zeigt, in mindestens einem Fünftel der Fälle gar nicht einmal der Versuch zu Vergleichsverhandlungen gemacht, sondern diese Kämpfe werden bis zum bitteren Ende ausgefochten, bis zum „Weißbluten" der einen oder anderen Partei.

Cui bono? Wem soll das nützen? Glaubt jemand etwa, daß durch dieses Ausfechten der Kämpfe bis zum bitteren Ende der soziale Streitstoff, der den Anlaß zum Kampf gegeben hat, aus der Welt geschafft werde, daß dann, wenn eine Partei am Boden liegt, der Friede im Gewerbe für die Dauer gewährleistet sei? Kirchhofsruhe wird vielleicht für so lange Zeit geschaffen, als die eine Partei kraftlos am Boden liegt und mi[t] ohnmächtigem Zähneknirschen ihre Forderungen bis auf ein[e] günstigere Zeit vertagen muß. Aber auf den Tag der Revanch[e] sinnt die unterworfene Partei stets und ständig; die Arbeiterschaf[t] die empor will, natürlich am heißesten, aber auch der Arbeitgeber der an die rückgängige Konjunktur denkt, in der er sich für sein[e] Niederlage schadlos halten kann, oder der durch Heranziehun[g] von unorganisierten Arbeitswilligen, durch Heranbildung vo[n] gelben Werkvereinen sich von der Alleinherrschaft der siegreiche[n] Streikgruppen zu emanzipieren sucht. Und so wächst neuer Kon[-]fliktsstoff heran, so glimmt der Unfriede, der nicht durch ein[e] organische Verständigung, durch einen halbwegs entgegenkommende[n] Ausgleich der widerstrebenden Interessen und Forderungen ge[-]löscht worden ist, oft unter der Asche weiter, lähmt die Arbeits[-]lust, stört die Produktionssicherheit und macht sich schließlich i[n]

neuen Arbeitskämpfen wieder Luft. Wie gesagt, hier könnte durch eine befreiende Aussprache, wenn nicht zwischen den Parteien allein, dann eben vor einer neutralen Vermittlungsstelle, die die beiden Teile zu behandeln und menschenkundig zu beeinflussen weiß, oft ein gedeihlicher Ausgang geschaffen und dem Ärger und der Spannung ein Ende gemacht werden, wie es uns ja die Tätigkeit der Schlichtungskommissionen und der gewerbegerichtlichen Einigungsämter in hunderten und tausenden von Beispielen so mannigfach bewiesen hat. Aber es fehlen eben diese Einrichtungen vielerorts, es fehlen auch die Persönlichkeiten, die mangels organisierter privater Einigungsstellen vermittelnd eingreifen können. Es fehlt vor allem aber oft noch in der gesamten Öffentlichkeit eines Streitbezirkes an dem Verständnis für Wesen und Wert solcher Vermittlungstätigkeit. Es fehlt die sozialpolitisch geklärte moralische Atmosphäre, die ganz naturgemäß aus sich heraus zu friedenstiftenden Interventionsversuchen neutraler Persönlichkeiten anregte, die Atmosphäre, in der solche freien Vermittlerpersönlichkeiten (soweit feste Einrichtungen angesichts der geringen gewerblichen Entwicklung eines Gewerbebezirks nicht angebracht sind) ganz von selbst erwachsen und erstehen, um im Ernstfall den ehrlichen Makler zwischen den streitenden Parteien zu bilden.

Für einen systematischen Ausbau des gewerblichen Einigungs- und Schiedswesens mit öffentlichen, moralischen, organisatorischen und rechtspolitischen Mitteln gibt es also der Gründe wahrlich genug, wenn man die Dinge so als unbefangener Dritter betrachtet. Aber stehen die Parteien selbst, die Arbeitgeber und die Arbeiter, ebenfalls so zu dieser Frage? Das ist leider zu verneinen. Keineswegs stehen sämtliche Arbeitgeber- und Arbeitergruppen der umfassenden Einbürgerung einer schiedlichen Vermittlungspraxis sympathisch gegenüber. Der Gedanke der kollektiven paritätischen Verständigung ist, wie sehr uns auch die Tarifvertragsstatistik ein Anschwellen nachweist, doch immer erst von knapp einer Fünftelmillion Betriebe mit 1 ³/₄ Millionen Arbeitern anerkannt und in die Praxis umgesetzt worden. Gewaltige Gebiete der deutschen Gewerbewelt, der deutschen Großindustrie besonders,

überhaupt aller der Industrien, wo der stark organisierten Kapitalsmacht nur eine verhältnismäßig schwach organisierte Arbeiterschaft gegenübersteht, lehnen diese Friedensvertragspolitik noch vollkommen ab. Manche aus technischen Bedenken, manche unter Hinweis auf rechtliche und organisatorische Unzulänglichkeiten dieser Praxis; eine stattliche Zahl aber und zwar gerade tonangebende Industriekapitäne bezeugen offen und ohne Scheu eine grundsätzliche Gegnerschaft gegen den Keim des „Konstitutionalismus", der, wie es heißt, in diesen Vereinbarungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitern sein gefährlich Wesen entfalten soll. Dieser Geist des individuellen Absolutismus ist es, der auf der Arbeitgeberseite auch den Bestrebungen nach einem systematischen Ausbau des Einigungswesens ein Halt entgegensetzen will. „Nichts von Verträgen, nichts von Übergabe!" Dieser Geist der Verneinung jeder systematischen Einigungspolitik hat sich gerade jetzt, wo diese Politik immer mehr Anhänger gewinnt und auch in den Stuben der Gesetzgeber Widerhall wecken will, mit nachdrücklicher Schärfe dokumentiert, und zumal seit die Losung: „Reichseinigungsamt" von den Freunden des sozialen Friedens besonders lebhaft verbreitet wird.

Als Professor Dr. Francke, unser verehrter Vorkämpfer, der leider nicht hier sein kann, nach dem großen Bauarbeiterkampf den Ruf erhob: „Wir brauchen ein Reichseinigungsamt, eine zentrale Reichsstelle für das Einigungswesen!", als Magistratsrat Wölbling diesen Ruf dann weitergab und vertiefte, als vor allen Dingen der Vortrag unseres verehrten Vorsitzenden Freiherrn von Berlepsch über die Frage „Reichseinigsamt" vor 2 Jahren als Werbeschrift an die Tore der Behörden und der Verbände klopfte, da scholl es recht schroff aus den Bureaus der Arbeitgeberverbandssekretäre zurück: Weg mit euren Friedensschalmeien, wir wollen den Kampf!

In der „Deutschen Arbeitgeber-Ztg." (Nr. 46 vom 12. Nov. 1911) schrieb der Generalsekretär des Hamburg-Altonaer Arbeitgeberverbandes Frh. v. Reißwitz:

„Dann lieber noch eine weitaus größere Verschärfung der Arbeitskämpfe, als sie uns bisher schon beschieden war!

Raffen sich die deutschen Unternehmer unter ihrem Druck — und es wird das sicherlich nicht mehr lange ausbleiben — zu der vollen Wehrhaftigkeit auf, die ihnen in Wahrheit zu Gebote steht, dann wird es ihnen trotz allem gelingen, dem Gegner auf dem Arbeitsmarkt zum letzten Ende aus eigner Kraft den Respekt beizubringen, den sie im Hinblick auf ihre Bedeutung für das Nationalwohl unbedingt zu verlangen haben. Der behördlichen Bevormundung aber in Gestalt der Verwirklichung der Zwangsversöhnungsträume unserer sozialideologischen Bureaukraten vermögen sie für heut und alle Zeit bestens zu entraten!"

Dr. Tänzler, der Syndikus der Hauptstelle deutscher Arbeitgeberverbände schrieb in den „Mitteilungen" der Hauptstelle (1911, Nr. 10):

... „daß weder das Bedürfnis noch die Nützlichkeit eines Reichseinigungsamts nachgewiesen sei," denn die Allgemeinheit habe ein Interesse daran, „daß Arbeitskämpfe nicht auf mehr oder minder gewaltsame Weise niedergedrückt, sondern daß sie ausgefochten werden, damit die zu erstrebende Einigung auch wirklich der Ausdruck wirtschaftlicher Gerechtigkeit ist."

Natürlich, wo die Macht ist, ist das Recht! Das ist „wirtschaftliche Gerechtigkeit".

Und eben dieser Arbeitgebervertreter, der heute die Geschäfte der fusionierten, einheitlichen „Vereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände" führt, Dr. Tänzler, legte einige Zeit darauf in der Zeitschrift „Wirtschaft und Recht",[1]) um den törichten Gedanken eines systematischen Ausbaus des Einigungswesens ad absurdum zu führen, sogar dar, daß in England gerade das Einigungswesen, statt große Arbeitskämpfe zu verhüten, mittelbar den Anlaß zum Ausbruch neuer Riesenkämpfe gegeben habe:

„Nicht zuletzt ist gerade die „versöhnende" Haltung der englischen Regierung der Grund für die dortigen andauernden Unruhen und gewaltsamen Kämpfe" . . .

„Solche Kämpfe müssen eben ausgekämpft werden, erst dann wird die Spannung ausgeglichen, durch vorzeitige Vermittlungen wird die Spannung nur verdeckt und kommt, wie gerade das Beispiel in England und Schweden

[1]) Nr. 10 vom Juli 1912 („Ein Vorschlag zur Beilegung gewerblicher Kämpfe").

zeigt, später mit um so stärkerer Gewalt zum Ausbruch. Darum liegt es gerade im Interesse der Allgemeinheit, solche künstliche Eingriffe zu vermeiden."

Der frühere Generalsekretär des Zentralverbandes deutscher Industrieller, Bueck, unterbrach, als er von dem öffentlichen Ruf nach einem Reichseinigungsamt hörte, seine wohlverdiente Altersmuße und gab in zwei langen Aufsätzen im „Tag" (18. u. 19. Mai 1912) den Rufern die geharnischte Antwort:

„Die Organisationen der Arbeitgeber stehen an Einigkeit und Opferwilligkeit zurzeit noch weit hinter denen der Arbeiter zurück; diese sind daher die Stärkeren. Die Arbeitgeber wissen, daß dieser Kampf unvermeidlich ist, wenn das Deutsche Reich seine Stellung behaupten soll; sie würden auch nicht zögern, ihn mutvoll und entschlossen aufzunehmen, wenn sie nach den bisherigen Erfahrungen nicht fürchten müßten, daß ihnen im entscheidenden Augenblick die Regierung mit ihrem Eingreifen in den Arm fällt und damit die Sozialdemokratie und ihre Gewerkschaften stärkt. Die Bedenken müssen gesteigert werden, wenn einer Behörde, dem Reichseinigungsamt, das Eingreifen in die Kämpfe zwischen Arbeitern und Arbeitgebern durch Reichsgesetz zur Pflicht gemacht wird. Es hat nach der entschiedenen Zurückweisung jeder den Frieden fördernden Maßregel seitens der angesehensten und machtvollsten Führer der sozialdemokratischen Gewerkschaften keinen Sinn, eine neue Instanz zur Förderung des Friedens zu schaffen und sie mit weitgehenden Machtmitteln auszustatten. Die Regierung sollte erkennen, daß die unseligen, den Arbeitgebern von den Organisationen der Arbeiter aufgezwungenen Kämpfe nur abgeschwächt oder gänzlich beseitigt werden können, wenn im Verlauf des Kampfes festgestellt ist, auf welcher Seite die größere Macht vorhanden ist. — Nur diese Feststellung kann zum Frieden führen."

Derselbe Schlachtruf wie aus Dr. Tänzlers Munde! Derselbe Vorwurf, den Dr. Tänzler der englischen Regierung macht, daß sie durch ihre Vermittlungspraxis die Unruhen in der Arbeiterbewegung unbewußt züchte, wird hier offen der deutschen Regierung entgegengehalten: sie falle den Arbeitgeberverbänden, die durch Niederschlagung der Gewerkschaften mit allen Machtmitteln den Frieden erzwingen und die unseligen Arbeitskämpfe beseitigen wollen, mit ihren die Gewerkschaften und die Sozialdemokratie stärkenden

Vermittlungsaktionen in den Arm, ja, durch die Errichtung eines Reichseinigungsamts müßten „diese Bedenken gesteigert werden".

In einem Aufsatz „Selbsthilfe" (vom 21. Mai 1912) wiederholte die „Deutsche Arbeitgeber-Ztg.", die keine 10 Jahre früher, in ihrer „Jahresbilanz" für 1904 noch laut nach Staatsintervention gegenüber dem Drängen der Gewerkschaften gerufen hatte, im Bewußtsein der gefestigten Stellung der jetzt in großen Reichsverbänden organisierten 200 000 Arbeitgeber von 5 Millionen Arbeitern den Appell an die eigene geschlossene Macht der Unternehmer im Gegensatz zu den Vorschlägen, daß der Staat oder öffentliche Organe ihre Hand vermittelnd zwischen Arbeitgebertum und Arbeiterschaft in Kampffällen strecken möchten.[1]) Kurzum: „Die Arbeitskämpfe müssen ausgefochten werden!" „Lieber noch eine weitaus größere Verschärfung der Arbeitskämpfe, als sie uns bisher schon beschieden war!"

„Klassenkampf von oben!" hat nicht mit Unrecht das angesehene Organ der christlich organisierten Arbeiterschaft in Rheinland-Westfalen, die „Westdeutsche Arbeiterzeitung", diese Haltung der tonangebenden Syndici der Arbeitgebervereinigungen gekennzeichnet.

Die Losung „systematischer Ausbau des gewerblichen Einigungswesens" hat also durchaus nicht die sympathische Aufnahme im Arbeitgeberlager gefunden, wie sie der unbefangene Dritte als selbstverständlich voraussetzte.

Nun sind ja zwar die angestellten Syndici der Arbeitgeberverbände nicht die Arbeitgeber selber. (Zuruf: Sehr gut!) Oft gerade anders als auf der Arbeiterseite sind die Sekretäre und Syndici der Arbeitgeberverbände mitunter übereifrige Heißsporne, die ihre Auftraggeber, die Arbeitgeber selbst, in der Schärfe der Interessenvertretung noch um ein gutes Stück hinter sich zurücklassen. Denn bei manchen angesehenen Arbeitgeberpersönlich-

[1]) Entsprechend sind auch die Vermittlungsversuche und selbst die Persönlichkeiten der sich uneigennützig aufopfernden Vermittler bei den letzten großen Zwisten im Schneider- und im Holzgewerbe in der „D. Arbeitgeberztg." mit wenig freundlicher Kritik bedacht worden.

keiten und Vorsitzenden von Arbeitgeberverbänden, die Tausende und Zehntausende von Firmen hinter sich haben, finden wir eine ganz andere Haltung gegenüber der Forderung „Ausbau des gewerblichen Einigungswesens“ und „Reichseinigungsamt“. Ich verweise hier nur auf den Vorsitzenden Schwarz vom Arbeitgeberverband für das deutsche Schneidergewerbe, auf unseren geschätzten Baurat Bernhard, den Vorsitzenden des Arbeitgeberbeisitzervereins am Berliner Gewerbegericht, auf die Bremer Arbeitgeberbeisitzer, die die Eingabe an den Reichstag auf Errichtung eines Reichseinigungsamts einmütig unterzeichnet haben. Herr Schwarz ist sogar in größeren Aufsätzen in der neuen Zeitschrift „Das Einigungsamt“ und auch an anderer Stelle mit allem Nachdruck jenen scharfmacherischen Bekundungen der „Arbeitgeberzeitung“ und der Arbeitgeber-Verbandssekretäre gegen den Ausbau des Einigungswesens sehr entschieden entgegengetreten. Bei diesen und vielen anderen Arbeitgebern hat der Gedanke, einen großzügigen Ausbau des Einigungswesens zu unternehmen, starke Zustimmung gefunden. Wir haben ja auch die Freude gehabt, hier am Begrüßungsabend am Donnerstag aus dem Munde eines Arbeitgebers, des Herrn Stadtverordneten Siebel, vollen Beifall für die sozialen Friedensbestrebungen, wie sie die Gesellschaft für Soziale Reform verkörpert, zu hören. Aber trotz allem steht fest: es gibt noch ernste Hindernisse auf der Arbeitgeberseite zu überwinden, ehe der Gedanke einer allgemeinen Vermittlungs- und Schiedspraxis sich sieghaft durchsetzen kann.

Es bedarf noch einer nimmer ermüdenden Aufklärungstätigkeit, eines starken Einflusses der öffentlichen Meinung, ehe das Verständnis für Bedeutung der sozialen Friedensmission Gemeingut auch der Beteiligten auf der Arbeitgeberseite geworden ist! — Nicht minder aber auch auf der Arbeiterseite!

Auch auf der Arbeiterseite stellen sich dem Vordringen dieses Gedankens mannigfache Hindernisse entgegen. Zwar nicht so sehr grundsätzliche Willenshindernisse, was sehr bemerkenswert ist und hier einmal festgestellt werden mag, da doch der Geist des Klassenkampfdogmas von dem sozialdemokratischen Mutterboden

aus in den freien Gewerkschaften hier und da noch immer gewisse Blüten treibt, wenn auch freilich nur noch in seltenen Fällen Früchte bringt; denn „die Kritik der praktischen Vernunft" hat diesen dogmatischen Geist mehr und mehr in das historische Agitationsarsenal verbannt, weil dieses Dogma in der Praxis leicht kostspieliges Unheil anrichtet. Deshalb also stoßen wir bei den freien Gewerkschaften nicht mehr eigentlich auf „zielbewußte", prinzipielle Hemmungen der Einigungspolitik großen Stils infolge eines Klassenkampffanatismus, der sich um jeden Preis austoben möchte, sondern die Hemmungen und Bedenken sind anderer Art. Sie richten sich gegen die staatliche Bureaukratisierung des Einigungswesens, die ein systematischer Ausbau durch Behörden nach Ansicht der freien Gewerkschaften leicht zur Folge haben könnte, und gegen eine etwaige zwangsweise Ordnung der kollektiven Interessenauseinandersetzung zwischen Kapital und Arbeit durch den bourgeoisen Gesetzgebungsapparat. Daneben haben die freien Gewerkschaften mehr oder minder schwere Bedenken aus ihrem alten Mißtrauen gegen die Haltung der Behörden zur Arbeiterbewegung überhaupt. Auch gestern bei den Verhandlungen über die gesetzliche Regelung der Tarifvertragsfragen ist ja dieses Mißtrauen wieder zum Ausdruck gekommen. Die Generalkommission der Gewerkschaften oder genauer das Korrespondenzblatt der Generalkommission erklärte vor zwei Jahren, als diese Frage besonders lebhaft in der Erörterung stand (Nr. 4 vom 6. Mai 1911):

„Solange die Arbeiterklasse in Deutschland nicht einen bestimmenden Einfluß auf die Gesetzgebung und Verwaltung ausüben kann, solange sie in weiten Staatsgebieten von der Vertretung ihrer Interessen so gut wie ausgeschlossen ist, solange man ihr die anerkannten Interessenvertretungen (Arbeiterkammern) mit Organen der Selbstverwaltung vorenthält, die das Unternehmertum im Handel und Industrie, Forst- und Landwirtschaft längst besitzt — solange erscheint uns jede Verstärkung des staatlichen Einflusses in der Bahn der Gewerkschaftskämpfe durchaus nachteilig."

„In Gewerkschaftskreisen," so folgerte das Korrespondenzblatt damals weiter, „wird der Gedanke des Einigungsamtes also einer sehr kühlen Aufnahme begegnen, die nach allem, was staatlicher

11*

Einfluß seither auf dem Gebiet der Arbeitskämpfe geleistet hat, durchaus begreiflich erscheint." Bei den Beratungen über das Reichseinigungsamt im Ausschuß des Bremer Gewerbegerichts nahmen die Arbeiterbeisitzer einen ähnlichen skeptischen Standpunkt ein, während die Arbeitgeberbeisitzer, wie oben erwähnt, geschlossen dafür eintraten, daß das Gewerbegericht Bremen durch seinen Ausschuß eine Eingabe auf Errichtung eines Reichseinigungsamtes an den Reichstag richten sollte.

Es hieß in Bremen seitens der Arbeiter:

Ein solcher Ausbau sei überflüssig, wenn der Wille, sich ohne Kampf zu einigen, vorhanden wäre; ohne dessen Vorhandensein würde aber auch staatliche Intervention eine sehr starke Unternehmervereinigung zur Verhandlung nicht zwingen können. Ein Reichseinigungsamt würde also den Unternehmern gegenüber wirken wie ein Messer ohne Heft und Klinge. Man sprach ferner die Besorgnis aus, daß eine Art neuseeländischer Gesetzgebung als Ziel dieser Ausbaubestrebungen sich ergeben könnte. Solange noch § 153 GO. wie bisher gegen die Organisation der Arbeiter gehandhabt werde, solange die Organisationen der Arbeiter noch von den Arbeitgebern nicht anerkannt seien, müsse der im REA. gipfelnde Ausbau des Einigungswesens Mißtrauen bei den Arbeitern wecken.

Und verwandte Argumente vertraten die Gewerkschaftsredner der Sozialdemokratie im Reichstage bei den Erörterungen über die Anträge des Bremer GG.-Ausschusses und des Zentralrats der H.-D. Gewerkvereine auf Errichtung eines REA. (Komm.-Bericht vom 7. Febr. 1913 und Reichstagsverhandlungen vom 27. Mai 1913). Ferner drückten sie die Befürchtung aus, daß durch die Schaffung eines REA. die Errichtung notwendigerer Institutionen mit weitergehenden sozialpolitischen Machtbefugnissen, wie Arbeitskammern und Reichsarbeitsamt, in absehbarer Zeit gehindert werden möchte.

2. Neben diesen wesentlich gefühlsmäßigen, aber nicht eigentlich klassenkämpferischen Bedenken, die sich auf seiten der sozialdemokratischen Arbeiterorganisationen dem systematischen Ausbau des öffentlichen Einigungswesens mit öffentlichen Mitteln entgegenstellen, treten ihm in den freien Gewerkschaften aber auch beachtenswerte Hemmnisse ganz anderer Art — organisations-

taktischer Art und innergewerkschaftliche Entwicklungsmomente — hier und da in den Weg. Einige Beispiele werden das erläutern.

Als der Verband der bayerischen Metallindustriellen im Sommer 1907 von sich aus den Metallarbeiterverbänden einen halbwegs paritätisch gedachten Vorschlag einer Schlichtungsordnung zur Beilegung von Arbeitszwisten zur Anerkennung vorlegte, verweigerten die freien Gewerkschaften, ungleich den christlichen und Hirsch-Dunckerschen Gewerkvereinen, nach längerem Hin und Her diese Anerkennung im Frühjahr 1908 mit der Begründung, die vorgeschlagene Ordnung verletze die Parität, weil sie den Arbeitgebern ständig den Vorsitz zuweise, und sie mute den unabhängigen Arbeitern zu, mit gelborganisierten Arbeitgeberschützlingen zusammen zu wirken, die in jedem kritischen Falle sich auf die Seite der Arbeitgeber schlagen würden. So drohe die Schlichtungsordnung schließlich zum dauernden Schaden der Arbeiterschaft auszuschlagen. Mir scheint, sachlich durchschlagend waren diese Gründe für die Ablehnung keineswegs, mochte auch das Mißtrauen der freien Gewerkschaften in gewissem Grade berechtigt sein. Aber andere unabhängige Arbeiterorganisationen haben sich nicht daran gestoßen. Bei der Ablehnung spielten damals wohl mehr gewisse Gefühle strategischer Schwäche und vor allen Dingen auch agitatorische Momente mit, die ein Zusammengehen des großen Metallarbeiterverbandes der freien Gewerkschaften mit anderen Organisationen untunlich erscheinen ließen. Ähnliches wiederholte sich in etwas anderer Form bei der Werftarbeiterbewegung von 1910, bei der der freie Metallarbeiterverband ebenfalls als alleinberechtigter Arbeiterinteressenvertreter gelten wollte und ein Angebot des Metallindustriellenverbandes zu friedlicher Verhandlung Seite an Seite mit nichtsozialdemokratischen Arbeiterorganisationen, also auch christlichen und Hirsch-Dunckerschen, neben einem einzigen kleinen vaterländisch-gelben Arbeiterverein ablehnte und so einen zeitweiligen Kampf mit heraufbeschwören half, in dessen Verlauf dann erst nach schweren Kriegsopfern jene Verständigung zustande kam, die ohne den

Schaden des offenen Kampfes vielleicht schon vorher ebensogut zu erlangen gewesen sein dürfte.

Dieses Streben nach Alleinherrschaft einer mächtigen Gewerkschaftsorganisation, das sich bei den zahlenmäßig größten Zentralverbänden der freien Gewerkschaften naturgemäß in stärkster Ausprägung findet, obgleich wohl die anderen Gewerkschaftslager da, wo sie die zahlenmäßige Übermacht haben, sich von Eifersucht gegen heranwachsende Konkurrenz auch nicht ganz frei fühlen dürften — dieses Alleinherrschaftsstreben stört oft die Grundlagen und die Voraussetzungen für den gedeihlichen Aufbau und Ausbau eines erfolgreichen Einigungssystems, das naturgemäß möglichst alle in Betracht kommenden Arbeitergruppen umfassen muß, wenn eine zuverlässige Übereinkunft zwischen Unternehmertum und Arbeiterschaft gewährleistet werden soll.

Und dazu kommt das andere schon angedeutete innergewerkschaftliche Moment, ein Moment, das mit dem zurzeit wieder einmal auf der Tagesordnung stehenden Problem „Massen und Führer" verknüpft ist. Die Führer der Gewerkschaften sind die schicksals- und berufsmäßig prädestinierten Unterhändler, die ihrer ganzen Stellung und Aufgabe nach meist kein persönliches Interesse an offenen Arbeitskämpfen, an Streiks und Aussperrungen haben, schon aus dem Grunde, weil so gräßlich viel Arbeit damit verbunden ist und weil solche Arbeitskämpfe in ihrem Verlauf sehr viel Risiko mit sich bringen können. Geht der offene opferreiche Kampf verloren, so suchen die Mitglieder in den Gewerkschaften nach einem Sündenbock und schicken gern den angeblich unfähigen Führer in die Wüste. Also die Führer der Gewerkschaften müssen dem Verhandlungswesen und auch der Vermittlung einer neutralen Stelle Interesse und Verständnis entgegenbringen, zumal da diese neutrale Stelle unter Umständen Vorschläge zu beiderseitigem Nachgeben und Entgegenkommen machen kann, die ein Arbeiterführer von sich aus, selbst wenn er sie persönlich auch für zweckmäßig halten sollte, mit Rücksicht auf die argwöhnische Mitgliedermasse, die leicht „Arbeiterverrat" wittert, nicht ohne Gefahr machen dürfte. Auch erblicken die Beteiligten in dem Angebot von Ver-

gleichsverhandlungen, das von einer Partei ausgeht, oft ein Zeichen der Schwäche dieser Partei, das man aus strategischen Gründen vermeiden muß. Nun aber können die Führer sich nicht auf Verhandlungen und Vereinbarungen oder Friedensschlüsse auf eigene Faust nach ihrem alleinigen Ermessen einlassen, sie müssen vielmehr mit ihren Mitgliedermassen und den dort herrschenden Strömungen Fühlung halten, sich anpassen, schon aus dem Grunde, weil sie sonst den Einfluß auf die Anhängerschaft verlieren und für Vertragsabschlüsse, für Friedenskompromisse, die sie in den Unterhandlungen mit den Arbeitgebern getätigt haben, schließlich keine Zustimmung in den Reihen der Massen finden würden; dann aber würde die ganze Vereinbarung in der Luft schweben und die Arbeitgeberpartei und ihre Unterhändler sich genarrt glauben. Diese demokratische Abhängigkeit der Führer von der Masse erschwert natürlich das Einigungswesen sehr, denn die Masse ist oft radikal und launisch, ist von einigen Schreiern, wenigstens für den Augenblick — dieser Augenblick aber kann manchmal gerade der entscheidende sein — leicht umzustimmen. Die Führer werden von der Masse gezwungen, weitergehende Forderungen zu stellen, Forderungen, die eine Verständigung erschweren und eine Vermittlung als überflüssig oder aussichtslos erscheinen lassen. Andererseits ist eine nachträgliche Einschränkung der Forderungen, wenn die Massen in der Agitation sich erst mal an höheren Zielen und Forderungen berauscht haben, sehr schwierig. Das Wort „Bremser" hat in der Aussprache der Gewerkschaftsmassen gegenüber ihren Führern meist keinen wohlwollenden Klang. Überdies ist es für die gedeihliche Entwicklung der Verhandlungs- und Vermittlungspraxis nicht günstig, wenn die Führer mit ganz fester Instruktion etwa auftreten, durch die sie zwar für ihre Person und ihre Entschließungen gedeckt, aber auf der anderen Seite auch so gebunden sind, daß der eigentliche Zweck des Verhandelns, nämlich Ausgleich der Gegensätze durch gegenseitiges Abhandeln und Nachgeben, nicht wohl erreicht werden kann. Wo die Massenbewegung sehr unruhig ist, wo die Verbandszucht, der Sinn für Unterordnung und die Treue zu den Führern gering

entwickelt ist, da ist es um das Einigungswesen schlecht bestellt. Also stört die syndikalistische Quertreiberei einzelner zielbewußter Genossen, wie sie sich nach Pannekoeks Vorgang hier und da wieder einmal breit macht und zu wilden Streiks führt, die Voraussetzung für den systematischen Ausbau des Einigungswesens. Ohne eine Stärkung der gewerkschaftlichen Zucht und der Führerautorität — und dazu kann nach meiner Überzeugung die Haltung der Öffentlichkeit, der Behörden, der Gerichte, der Gesetzgeber, der Arbeitgeber gegenüber den Führern der Gewerkschaften ein gut Teil beitragen — ist die gewünschte Förderung des Verhandlungs- und Schlichtungswesens ziemlich aussichtslos.

Wenngleich manche dieser kritischen und organisatorischen Hemmungsmomente auch für die nicht sozialdemokratischen Gewerkschaften hier und da zutreffen, so hat doch in diesen Gewerkschaftslagern der Gedanke eines großzügigen Ausbaues des Einigungswesens von jeher eine gute Statt gefunden. Insonderheit hat die Losung „Reichseinigungsamt" bei den beiden unabhängigen nationalen Gewerkschaftsorganisationen lebhaften Widerhall geweckt. [1])

Die grundsätzliche Bereitschaft der christlichen und Hirsch-Dunckerschen Gewerkschaften zur systematischen Förderung des Einigungswesens schließt nicht aus, daß auch von dieser Seite sehr ernste Bedenken gegen gewisse Erscheinungen in der Einigungspraxis geltend gemacht werden, Bedenken, die sich unter Umständen fast zu einer Art Kriegserklärung gegen die Einigungsstellen einzelner Gewerbezweige zugespitzt haben. Der Hauptredner über das Einigungs- und Schiedswesen auf dem Kongreß der christlichen Gewerkschaften in Dresden (1912), Burtscheid-Köln, führte aus: „Uns

---

[1]) Notabene hat dieser Gedanke — das ist psychologisch interessant — nicht den gleichen Beifall bei den gelben vaterländischen Arbeiterorganisationen gefunden, die zwar das Dogma vom Wirtschaftsfrieden auf den Lippen führen, aber damit so eigentümliche Auffassungen verbinden, daß sie es fertig bringen, den Vorschlag eines Reichseinigungsamtes als „weltfremden Unsinn" zu bezeichnen. Wir begegnen hier also einer Wiederholung des Textes der Herren Bueck und Tänzler, nur in etwas volkstümlicherer Fassung. (Heiterkeit!)

ist damit nicht geholfen, wenn das Schieds- und Einigungswesen allgemeinen Eingang in alle Gewerbe gefunden hat; ich sage aus voller Überzeugung: lieber keine Einrichtungen als solche, die auf Arbeitnehmerseite von Sozialdemokraten beherrscht werden und bei denen die christlich-nationalen Arbeiter keine Vertretung haben." Dieser Protest gegen das Einigungswesen in einer Ausgestaltung, die eine Verkürzung der Rechte der christlich organisierten Arbeiterschaft zugunsten der sozialdemokratischen Arbeiter herbeiführt, verdient in der Tat ernstliche Beachtung. Auf dem Dresdner Kongreß der christlichen Gewerkschaften wurden leidenschaftliche Klagen über die Monopolstellung der sozialdemokratischen Gewerkschaftsorganisationen in den Tarif- und Schlichtungsausschüssen, Schiedsgerichten, Tarifämtern, besonders der graphischen Gewerbe, des Buchdruckgewerbes, der Chemigraphie und des Kupferdruckes usw. vorgebracht, in denen die kleineren Organisationen von dem größeren Bruder völlig beiseite gedrängt seien. Aber auch über die Verkürzung und Vernachlässigung der Vertretungsrechte der Minderheit in den Schiedsgerichten und Tarifämtern großer Gewerbe, wie des Holzgewerbes, dessen zentrale Schiedskommission nur freigewerkschaftliche Arbeitervertreter besitzt, und in den Tarifinstanzen des Malergewerbes wird gleichfalls geklagt. In der Neuordnung der tariflichen Instanzen im Malergewebe nach dem Kampf von 1913 ist allerdings für bessere Vertretung der Minderheitsorganisationen gesorgt. Auch im Haupttarifamt für das Baugewerbe müssen alle am Hauptvertrag beteiligten Arbeiterverbände durch je einen Abgeordneten vertreten sein, ähnlich im Schneidergewerbe; aber in den unteren Instanzen, namentlich in den örtlichen Instanzen hapert es mit der gebührenden Berücksichtigung der Vertretungsinteressen der Minderheitsorganisationen oft noch bedenklich.

Kommt dann hinzu, daß auch kein Unparteiischer in den örtlichen Schlichtungskommissionen vorgesehen ist (so fehlen z. B. die Unparteiischen in den örtlichen Unterinstanzen des Baugewerbes und des Buchdruckgewerbes; sie sind im Holzgewerbe nicht obligatorisch und nur im Bedarfsfalle heranzuziehen, ähnlich auch im

Malergewerbe), so verdichten sich die Bedenken der Minderheitsgruppen, die keinen eigenen Sachwalter in diesen Selbstverwaltungskörpern, in diesen autonomen Gerichten haben, gegen ein derartig organisiertes Einigungswesen bis zu der erwähnten leidenschaftlichen Proteststimmung, die fast das Kind mit dem Bade ausschütten will: „Lieber gar kein Einigungs- und Schiedswesen" als ein solches, das zugleich wesentlich in majorem gloriam der Konkurrenzorganisation wirkt und ihrem monopolistischen Einfluß und Organisationsinteresse zur Stärkung dient! Im Hinblick auf diese nicht unberechtigten Kritiken habe ich es für nötig befunden, in meinen Leitsätzen auf jenen Punkt die Aufmerksamkeit zu lenken, daß nämlich auf eine Sicherung auch der Minderheitsinteressen in den Einrichtungen Bedacht genommen werden müsse.

Wir sehen also, daß dem systematischen Ausbau des Einigungswesens neben den grundsätzlichen und allgemein-politischen auch organisationspolitische und innergewerkschaftliche Faktoren hemmend sich entgegenstellen, ohne deren Wegräumung der Einigungsgedanke nicht sieghaft seinen Weg machen kann. Alle die letztgenannten Bedenken rechne ich wie gesagt, zu der *zweiten Fragengruppe*, die sich mit den *organisatorisch-technischen Reformnotwendigkeiten* und Vervollkommnungsaufgaben im Einigungswesen befaßt. Darüber noch einige Worte!

Die *monopolistische* Entartung einzelner Schiedsinstitutionen, die ungenügende *Vertretung der Minderheiten*, die Bestellung oder Nichtbestellung von *Unparteiischen*, ebenso die Beschwerden über eine gewisse allzu große *Umständlichkeit des Instanzenzuges*, über die damit bisweilen zusammenhängende oder aus anderen Verhältnissen entstehende *Verschleppung* mancher Streitfälle, deren *rasche* Erledigung allein den bedrängten Beteiligten etwas nützt — alle diese Momente bilden Unzulänglichkeiten, die nicht als organische Eigentümlichkeiten des Einigungswesens anzusehen sind, die aber beseitigt werden müssen, wenn seine gedeihliche Entwicklung gesichert sein soll.

Hier ist auch die Frage zu erörtern: woher die große Zahl von Unparteiischen nehmen, da für die wachsenden Aufgaben der

sozialen Selbstverwaltung die nötigen Kräfte immer weniger zur Verfügung stehen?! Man wird immer mehr darauf angewiesen sein, Vorsitzende der Gewerbegerichte für die Einigungsämter und die Unparteiischendienste in Anspruch zu nehmen. Weiter entsteht die Frage, ob durch eine behördliche Oberaufsichtsinstanz die rasche Abwicklung des Schiedsverfahrens gewährleistet werden soll. Im Holzgewerbe hatte sich der Fall ergeben, daß beim städtischen Arbeitsnachweis in Berlin die Arbeitervertreter am 1. Mai wegblieben, worauf eine Beschwerde wegen Tarifverletzung an die zentrale Schiedsinstanz ging; diese Beschwerde ist dann fast ein Jahr unerledigt geblieben. Das hat auf Arbeitgeberseite viel böses Blut gemacht. Solche Fälle kann man verhüten, wenn man eine behördliche Oberaufsicht über die rasche Abwicklung des von den Parteien selbst vereinbarten Schiedsverfahrens im Instanzenzuge einführt. Alle diese Fragen scheinen mir in die Gruppe der technisch-organisatorischen Reformfragen zu gehören. Freilich besteht ein gewisser Zweifel, ob einzelne der letztgenannten Dinge, wie Gewährleistung eines ordnungsgemäßen Verfahrens und Schutz der Minderheitsvertretungsrechte allein durch organisatorisch-technische Vervollkommnung des Apparates zu beseitigen sind oder ob hier nicht vielmehr rechtspolitische Angelegenheiten vorliegen, die durch Normativbestimmungen des Gesetzgebers im Notfalle geregelt werden müssen.

3. Damit kommen wir zu der dritten Gruppe der Fragen, mit denen ich mich in meinem Vortrag zu befassen habe. Rechtspolitisch sind jedenfalls alle die Fragen des Verfahrens, die einen weiteren großen Beschwerden- und Mängelkomplex sowohl im freien wie im gewerbegerichtlichen Schiedswesen ausmachen. Zuerst also die Frage, ob nicht für die großen streitigen Kollektivangelegenheiten beruflicher Massenorganisationen und ihre Erledigung zwischen den Parteien im schiedsrichterlichen Verfahren auf Grund von Friedensverträgen die Umständlichkeiten, ja Unmöglichkeiten der geltenden Zivilprozeßordnungsbestimmungen völlig außer Kraft gesetzt oder durch ganz andere, neue Vorschriften ersetzt werden müssen, durch Vorschriften, die nicht wie heute auf die

Friedensvereinbarung einer kleinen Handvoll von Privatpersonen, welche Auslegungsstreitigkeiten aus einem Hauskauf oder einem Werklieferungsvertrag durch einen Sachverständigenschiedsspruch beseitigen wollen, zugeschnitten sind, sondern den Tatsachen und Erfordernissen des Verständigungsproblems zwischen Tausenden und Zehntausenden, ja vielleicht Hunderttausenden Rechnung tragen und zwar in bezug auf die Umschreibung des sozialrechtlichen Tatbestandes, in bezug auf die Legitimation und Bevollmächtigung der Vertreter, in bezug auf die Ladung der Parteien, in bezug auf die Zustellung, in bezug auf die Gerichtsbesetzung, die Urteilsbegründung, die Urteilsunterzeichnung, die Zustellung des Urteils und auch in bezug auf die Vollstreckung des Urteils. Hier schließe ich mich den Reformforderungen, die der Ausschuß und die Beisitzer des Berliner Gewerbegerichts in diesen Fragen aufgestellt haben, z. T. an (ich habe in meinen Leitsätzen darauf Bezug genommen), ich befürworte sogar eine völlige Umgestaltung der Schiedsgerichtsvorschriften für sozialrechtliche Kollektivverhandlungen.

Damit hängt zusammen die weitere, ebenfalls nur rechtspolitisch zu lösende Frage, welche rechtliche Funktion die gewerbegerichtlichen Einigungsämter, die als unparteiische Oberinstanz in dem Schiedsgerichtsbetrieb der großen Verbände gern von letzteren in Anspruch genommen werden, künftig von Gesetzes wegen amtlich zugesichert erhalten sollen. Bisher leisten nämlich die Vorsitzenden der gewerbegerichtlichen Einigungsämter derartigen Gesuchen freiwillig, aus sozialrechtlichem Pflichtgefühl heraus, in hoher Auffassung der weiter reichenden sozialen Mission der gewerbegerichtlichen Einigungsämter in nichtamtlicher Eigenschaft Folge, so schwere Belastung diese Arbeit mannigfach auch mit sich bringt und so viel Risiko sie auch für die autoritäre Stellung des Einigungsamtsvorsitzenden in sich schließen kann, denn von Gesetzes und Amts wegen zuständig ist das gewerbegerichtliche Einigungsamt in diesen Streitfragen nach dem geltenden Recht nicht. Das Gesetz hat solche Funktionen ihm zwar nicht verboten (auch das hat aber erst in umständlichen Prozessen vor Kammer- und Reichsgericht klar gestellt werden müssen, ob das gewerbegericht-

liche Einigungsamt als ziviles Schiedsgericht auf Vereinbarung tätig sein darf), aber es ist eine private Tätigkeit, die das gewerbegerichtliche Einigungsamt hier ausübt, und sie unterliegt als solche der Gefahr der Zuständigkeitsanfechtung durch die verklagte Vertragspartei. So hat z. B. eine Anzahl Berliner Dachdeckermeister, die den Berliner Tarifvertrag für ihr Gewerbe verletzt hatten und sich vor dem schiedsvertraglich als Oberinstanz eingesetzten gewerbegerichtlichen Einigungsamt verantworten sollten, lieber, statt sich friedensvertraglich zu einigen, einen Rechtsanwalt mit den Akten an die ordentlichen Gerichte geschickt, um dem gewerbegerichtlichen Einigungsamt als Schiedsgericht im Sinne der Zivilprozeßordnung ihre Nichtachtung noch schriftlich beglaubigen zu lassen. Die Meister sind zwar hineingefallen, aber das moralische Risiko für das gewerbliche Einigungsamt bei dieser Funktion ist trotzalledem groß, da die zugrunde liegenden Schiedsverträge der Parteien, die beim Abschluß eines Tarifvertrages oft rasch nebenher abgemacht werden, in sehr vielen Fällen den Erfordernissen der Zivilprozeßordnung §§ 1025 f. nicht genügen, ja, wie ich vorhin ausgeführt habe, eigentlich gar nicht genügen können; deshalb liegt der Einwand, der Schiedsvertrag sei anfechtbar und nun statt des vereinbarten gewerbegerichtlichen Einigungsamtes als Schiedsgerichts allein das ordentliche Gericht zuständig, den Vertragssündern, die sich drücken wollen, allzu bequem zur Hand. Manches ist dank der juristischen Beratung der Vertragsparteien bei der Abfassung der Tarifverträge durch die mitwirkenden Gewerberichter besser geworden. Aber alle zivilprozeßrechtlichen Mängel der Schiedsverträge lassen sich — das liegt eben in der Eigenart der Massengerichtsbarkeit — nicht heilen, und ein Tummelplatz für juristische Kontroversen wird es immer bleiben, was denn „künftige Rechtsstreitigkeiten aus einem bestimmten Rechtsverhältnis" sind, die allein den Gegenstand eines gültigen Schiedsvertrages bilden können. Bei allen Tarifvertragsstreitigkeiten mischen sich mit den rein juristischen Auslegungsstreitigkeiten stets soziale Interessenstreitmomente aus neu aufgetauchten wirtschaftlich-technischen Erfahrungen und Verhältnissen,

es gesellen sich Streitigkeiten über Lücken des Tarifvertrages hinzu; kurz, ein bestimmtes, genau von vornherein in allen Punkten umschriebenes Rechtsverhältnis allein ist es nicht mehr, das strittig geworden ist, sondern ein sozialer Streitkomplex von fixierten und unfixierten Rechten, von alten und neuen Interessen ist es gewöhnlich, von dem in dem Schiedsgerichtsverfahren die erlösende Formel zur friedlichen Begleichung der Gegensätze gefunden werden soll. Man sehe sich nur einmal die dankenswerte Zusammenstellung der Entscheidungen des Haupttarifamtes für das Baugewerbe, die der Arbeitgeberbund für das Baugewerbe besorgt hat, an oder verfolge die Beratungen, die jüngst das Haupttarifamt für das Malergewerbe gehalten hat. In der draußen vorm Saal ausliegenden besonderen „Einigungsamt"-Nummer der „Sozialen Praxis", (Nr. 8 vom 20. November 1913) ist gerade eine Reihe von Punkten aus den Sitzungen des Tarifamtes für das Malergewerbe geschildert. Die genannten Beispiele lassen erkennen, was alles für Streitfragen aus dem bestehenden Tarifvertragsverhältnis in schiedsrichterlicher Tätigkeit gelöst werden sollen. Ähnlich steht es mit den Streitfragen, die dem gewerbegerichtlichen Einigungsamt als oberster zivilprozessualer Schiedsgerichtsinstanz vorgelegt werden. Jedem Juristen wird es ein Kinderspiel sein, da Fälle über Fälle festzustellen, die nicht Rechtsstreitigkeiten über ein bestimmtes Rechtsverhältnis sind, für die allein ein Schiedsgericht nach § 1026 ZPO. möglich ist. Und darum ist das gewerbegerichtliche Einigungsamt bei solcher schiedsrichterlichen Tätigkeit immer wieder böswilligen Anfechtungen seiner Zuständigkeit ausgesetzt. Das schadet nicht nur seiner gesamten öffentlichen Autorität als Einigungsamtsbehörde; es kann das mühsam errungene Vertrauen der Parteien zum GGEA. auch über den hier in Frage stehenden Funktionskreis hinaus erschüttern. Es bedeutet aber auch eine erhebliche Gefährdung der starken wirtschaftlich-sozialen Interessen der Parteien selbst, die schiedsvertraglich rasch und leicht eine auftauchende rechtlich-soziale Differenz zum Austrag zu bringen hoffen und nun infolge des Kompetenzkonfliktes unerträglichen Weiterungen des

Streitfalles in einem langen Instanzenprozeß vor den ordentlichen Gerichten mit Unruhe entgegen sehen müssen. Hier kann das geltende Recht zur Plage werden.

Solche Zuständigkeitsnöte aber bestehen für das gewerbegerichtliche Einigungsamt nicht bloß hinsichtlich der zivilprozessualen Schiedsrichtertätigkeit und fordern rechtspolitische Abhilfe im Interesse der gedeihlichen Entwicklung des Schiedswesens, sondern Zuständigkeitsnöte oder doch mindestens Zuständigkeitszweifel und Zuständigkeitsunzulänglichkeiten bestehen auch für das gewerbegerichtliche Einigungsamt in seiner eigentlichen amtlichen sozialen Einigungs- und Schiedstätigkeit, die das Gewerbegerichtsgesetz im Abschnitt III dem Gewerbegericht zugewiesen hat. § 62 des Gewerbegerichtsgesetzes, der den Abschnitt über die einigungsamtliche Tätigkeit der Gewerbegerichte eröffnet, besagt:

> Das Gewerbegericht kann bei Streitigkeiten zwischen Arbeitgebern und Arbeitern über die Bedingungen der Fortsetzung oder Wiederaufnahme des Arbeitsverhältnisses als Einigungsamt angerufen werden.

Es ist zum mindesten unklar, welche Streitigkeiten hier gemeint sind. Ursprünglich galt die Meinung, daß hier nur größere soziale Kollektivzwiste einer Menge von Arbeitern, die nicht mehr zu den alten Bedingungen weiter arbeiten wollten, also mit ihrem Arbeitgeber oder mit mehreren Arbeitgebern über die künftigen Arbeitsbedingungen in Streit standen, in Betracht kämen. Aber die Praxis des sozialen Lebens hat gezeigt, daß auch aus einem Rechtsstreit über ein bestehendes Arbeitsverhältnis einzelner Arbeiter und aus der praktischen Handhabung dieses Arbeitsverhältnisses Zwiste entstehen können, die vor das gewerbegerichtliche Einigungsamt mit Notwendigkeit gehören, wenn sich nicht bösartige Reibungen größeren Umfangs schließlich daraus entwickeln sollen, nämlich z. B. dann, wenn Arbeiter, die von dem Rechtsauslegungsstreit des einzelnen Arbeiters zunächst nicht direkt berührt werden, ein solidarisches Interesse an der Streit-

frage nehmen und so aus einem Einzelrechtsstreit, der eigentlich das Gewerbegericht als reines Arbeitsgericht, als bloßes Prozeßgericht beschäftigen sollte, ein sozialer Rechtsstreit oder ein rechtlich-sozialer Streit für eine Gruppe zu werden droht und nun auch die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses in Frage gestellt werden kann.

Es bedarf aber erst des Umweges über diese Konstruktion, um hier die Zuständigkeit des gewerbegerichtlichen Einigungsamts als sozialer Schiedsbehörde im Sinne des jetzt geltenden § 62 des Gewerbegerichtsgesetzes zu begründen. Noch problematischer wird die Sache, wenn es sich um einen halb rechtlichen, halb sozialen Interessenkonflikt aus einem bestehenden Tarifvertragsverhältnis handelt. Die Austragung der rechtlichen Streitseite des Falles gehörte eigentlich vor das ordentliche Gericht oder ein Tarifschiedsgericht. Aber die rechtliche Seite eines solchen Streitfalles ist so eng mit der sozialen Seite des Zwistes verflochten, zumal wenn es sich um ungenügende oder schiefe Fassung des Tarifvertrages handelt, daß es die Parteien vorziehen, den Streitfall im Einigungsverfahren vor dem gewerbegerichtlichen Einigungsamt zur Erledigung durch Verständigung vor einem unparteiischen Berater zu bringen. Da ergibt sich ein seltsamer rechtlicher Zwiespalt zwischen geltendem Gesetz und sozialem Leben. Das gewerbegerichtliche Einigungsamt ist nur zuständig für Streitigkeiten über die Bedingungen zur Wiederaufnahme und Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses. Nach dem Gebot der Friedenspflicht in den Tarifverträgen aber ist die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses gar nicht in Frage gestellt. Die Parteien müssen ja weiter arbeiten trotz des Streites über die Auslegung oder Ergänzung des Tarifvertrages; Kollektivkämpfe, die das Arbeitsverhältnis unterbrechen könnten, sind ausgeschlossen. Soll da nun das gewerbegerichtliche Einigungsamt nicht amtlich zuständig sein, sondern nur privatim helfen dürfen, weil § 62 nur von der Anrufung des Einigungsamtes in Streitigkeiten über die Fortsetzung oder Wiederaufnahme des Arbeitsverhältnisses spricht? Nun, die Gewerbegerichte als Einigungsamt haben sich glücklicher-

weise nicht an diese Schranken einer buchstäblichen Auslegung des § 62 des Gewerbegerichtsgesetzes gestoßen noch gebunden, sondern haben fruchtbar auch in solchen Fällen vermittelnd eingegriffen und zur Einigung der Tarifvertragsparteien geholfen. Aber in der Gutachtensammlung, die ich in meiner Schrift bearbeitet habe, und in der neuesten Literatur über das Einigungswesen ist dieser Punkt, so z. B. von Dr. Siegfried Oppenheimer, zu kritischen Bemängelungen der gewerbegerichtlichen Einigungsamtszuständigkeit benutzt worden, und für tarifliche Quertreiber ist hier in der Tat wieder eine Möglichkeit zur Anzettelung von Kompetenzkonflikten, zur Verschleppung von Tarifzwisten gegeben.

Auch eine praktische Konsequenz für den Betrieb des Einigungsverfahrens selbst vor dem gewerbegerichtlichen Einigungsamt hat diese problematische Zuständigkeitsfrage. Denn, wenn das gewerbegerichtliche Einigungsamt nicht amtlich auf Grund von § 62 usw. hier eingreifen, sondern nur freiwillig als privater Helfer im Geiste seiner Zweckbestimmung wirken kann, dann darf es nicht die Handhaben des § 66 GGG., die ihm nur für das amtliche Verfahren geboten sind, benutzen; es darf von dem sog. Erscheinungszwang keinen Gebrauch machen, es kann also die widerstrebende Partei nicht zwangsweise laden und vernehmen. Von diesem Rechte des Erscheinungszwanges kann notabene das gewerbegerichtliche Einigungsamt nach dem geltenden Gesetz auch dann nicht Gebrauch machen, wenn es auf Grund eines Schiedsvertrages in allen oben genannten Streitigkeiten freiwillig als von den Parteien vereinbartes Schiedsgericht wirkt; sondern auch da muß es sich erst bei den ordentlichen Gerichten Rechtshilfe suchen (vgl. § 1036 ZPO.).

Wir sehen also, daß die jetzige unzulängliche Regelung der sachlichen Zuständigkeit der gewerbegerichtlichen Einigungsämter ihre praktischen Bedenken hat und daß § 62 des Gewerbegerichtsgesetzes zum mindesten eine Klärung und eine Erweiterung dahin fordert, daß das gewerbegerichtliche Einigungsamt ohne weiteres als Einigungs- und Schiedsgerichtsbehörde für Tarifvertragsstreitigkeiten zuständig erklärt werde; das ist auch von einzelnen gewerbe-

gerichtlichen Gutachtern in der mehrfach erwähnten Gutachtensammlung als besonders wichtig betont worden.

Bei diesem Punkt möchte ich gleich, anknüpfend an das Stichwort „Erscheinungszwang", ergänzend einschalten, daß ich eine Ausgestaltung des Erscheinungszwanges, der heute schon ein Besprechungszwang ist, zu einem Verhandlungszwang wenigstens in solchen Fällen befürworte, in denen der Vorsitzende die Anwendung dieses Zwanges für zweckmäßig erachtet. Mir scheint, es liegt das im Interesse der Autorität des gewerbegerichtlichen Einigungsamtes und auch im Interesse der Sache, zumal wenn man dem gewerbegerichtlichen Einigungsamt die Funktionen einer Tarifschiedsgerichtsbehörde auch gesetzlich künftig zuerkennen will; denn dann darf das Amt nicht mehr hinter den ordentlichen Gerichtsbehörden zurückstehen. Und die gleichen Erwägungen sprechen dafür, daß man dem Amt bessere prozessuale Handhaben als bisher überhaupt zur Verfügung stellt. Es müssen die Auskunftspersonen der Parteien als Sachverständige zeugeneidlich vernommen werden können; das GGEA. muß durch einen ersuchten Richter nach außerhalb verzogene oder auf Montage befindliche Arbeiter, deren Aussagen und Feststellungen für einen Streitfall von Wichtigkeit sind, ebenso natürlich auch Arbeitgeber, wissenschaftliche und technische Sachverständige usw. eidlich vernehmen lassen können, um in der Lage zu sein, den wirklichen Tatbestand, die wirklichen Verhältnisse, die wirklichen Grundlagen des Streitfalles, ungefärbt durch die subjektiven Darstellungen der beiden interessierten Parteien, objektiv ermitteln zu können. Weiter scheint mir eine Verstärkung der Befugnisse des gewerbegerichtlichen Einigungsamtes und seines Vorsitzenden im Interesse ihrer Autorität zur ordnungsmäßigen Abwicklung des Verfahrens geboten. Der Vorsitzende muß die Beisitzer und die Vertrauensmänner bei der Stange halten können, damit nicht der eine oder der andere sich mit leeren Entschuldigungen drückt, wenn es zu kritischen Entscheidungen zu kommen droht, wo durch Ausbleiben der Vertrauensmänner der Einigungsabschluß oder der Schiedsspruch vereitelt werden kann. Endlich ist in diesem Zusammenhang zu

erwägen, ob dem Amte, wenn es überhaupt gesetzlich als Tarifschiedsgerichtsbehörde anerkannt worden ist, nicht auch das Recht zuerkannt werden muß, seinen Entscheidungen, falls es die Parteien wünschen und durch Vereinbarung von Vertragsstrafen oder Kautionen die Vollstreckbarkeit von vornherein praktisch gewährleisten, die Kraft eines vollstreckbaren Urteils beizulegen, damit nicht die Parteien, wie bisher, um einen vollstreckbaren Titel zu erlangen, mit ihrem Schiedsspruch erst noch vor die ordentlichen Gerichte gehen müssen.

Nach diesem Exkurs zur Frage der Stärkung der Autorität des gewerbegerichtlichen Einigungsamtes und zur Vervollkommnung seiner Ermittlungs- und Vermittlungsfunktionen sowie seiner Schiedsgerichtstätigkeit, zu dem das Stichwort „Erscheinungs- und Verhandlungszwang" Veranlassung gab, nur noch einige kurze abschließende Worte zu dem Problem sonstiger Zuständigkeitserweiterung des gewerbegerichtlichen Einigungsamtes. Neben der sachlichen Zuständigkeit birgt nämlich auch die persönliche und die räumliche Zuständigkeit der gewerbegerichtlichen Einigungsämter in ihrer heutigen gesetzlichen Regelung allerlei Zweifelsstoff und Lücken. Das Amt ist nur zuständig für die dem Gewerbegericht unterstehenden Personen, also nicht für die Arbeiter, die nicht unter die Gewerbeordnung fallen, und das ist ein sehr großer und nach der neueren Auslegung der Gewerbeordnung und des Begriffes „Gewerbebetrieb" unheimlich wachsender Kreis von Arbeitern. Das gewerbegerichtliche Einigungsamt ist also nicht zuständig für die Arbeiter in öffentlichen, keinem Erwerbszweck dienenden Betrieben, nicht mehr für die Arbeiter in den öffentlichen Verkehrsanstalten, neuerdings auch nicht mehr für die Arbeiter in den privaten Klein- und Straßenbahnbetrieben und deren Werkstätten, vielleicht auch bald nicht mehr für die Arbeiter in den elektrischen Kraftstationen, selbst wenn sie in privaten Händen liegen. Ferner ist das Amt nicht zuständig für die technischen Angestellten, die mehr als 2000 M. Einkommen haben. Das hat sich gerade im Falle des Berliner Technikerstreiks vor 2 Jahren empfindlich fühlbar gemacht. Und für manche andere Sonder-

12*

gruppen, denen selbst die bescheidenen Wohltaten des gewerblichen Arbeiterrechtes, welche die Gewerbeordnung vor dem Bürgerlichen Gesetzbuch gewährleistet, und die Gewerbegerichte verschlossen sind, ist es nicht zuständig. Für die kaufmännischen Angestellten sind, das nebenbei bemerkt, die Kaufmannsgerichte als Einigungsämter zuständig. Das hat bisher allerdings noch keine praktische Bedeutung gehabt. Es sind erst 6 Fälle vor bayerischen Einigungsämtern vorgekommen, für Einkassierer u. dgl., glaube ich. Aber bei den Konflikten der kaufmännischen Angestellten, wie sie sich leider jetzt hier und da, z. B. im Bankgewerbe, anzukündigen scheinen, und bei der Flüssigkeit der Grenzen zwischen kaufmännischen und technischen Angestellten sowie zwischen technischen Angestellten und Gewerbegehilfen in kaufmännischen Betrieben können die kaufmannsgerichtlichen Einigungsämter vielleicht doch noch einmal praktische Arbeit zu leisten bekommen.

Jedenfalls muß der Begrenztheit der persönlichen Zuständigkeit der gewerbegerichtlichen Einigungsämter auch Aufmerksamkeit bei der Erörterung der Frage nach dem Ausbau und der Vervollkommnung des gewerblichen Einigungswesens geschenkt werden, namentlich im Hinblick auf die Staatsarbeiter, auf viele Gemeindearbeitergruppen, kurz im Hinblick auf die Arbeiter in den gemeinnötigen Versorgungsgewerben. Obwohl diese Arbeiter infolge ihres beschränkten Koalitionsrechtes, infolge der Entziehung des Streikrechtes viel schwerer daran sind in der Geltendmachung ihrer Interessen oder vielleicht gerade deshalb können sich hier Konfliktstoffe häufen, die auf dem einfachen Wege der absoluten Dekretierung der Zufriedenheit von oben her durch die vorgesetzte Behörde nicht aus der Welt geschafft werden, sondern die nach einem schiedlichen Austragsverfahren geradezu verlangen. Deshalb muß, falls das gewerbegerichtliche Einigungsamtsverfahren ihnen dauernd verschlossen bleiben sollte, hier Ersatz durch andere Formen des Einigungswesens geschaffen werden. Ich verweise nur andeutend auf die Einrichtungen, die in England für die Eisenbahner bestehen, auf Briands Entwurf für Frankreich, auf Dänemark, auf das kanadische Industrial Investigation (Lemieux-) Act usw.

Endlich noch ein Wort über die örtliche oder räumliche Zuständigkeitsfrage der gewerbegerichtlichen Einigungsämter. Wenn die gewerbegerichtlichen Einigungsämter sich auch praktisch an das vom Gesetzgeber gewollte Ortsprinzip meist nicht halten, sondern ihre einigungsamtliche Tätigkeit über den Gewerbegerichtsbezirk ausgedehnt haben, so hat doch mancher Gewerberichter — ich verweise vor allem auf Prenner — lebhafte Bedenken gegen diese Ausdehnung der gewerbegerichtlichen Tätigkeit ohne entsprechende gesetzliche Weisung. Prenner erklärte sogar, jede Tätigkeit außerhalb Münchens könne er nur privatim mit besonderer Genehmigung seiner Behörde besorgen.

In der Tat hat die willkürliche „prorogative" Zuständigkeitserweiterung der Einigungsämter auch ihre praktischen Bedenken; abgesehen von allen rechtlichen und technischen Bedenken, betone ich hier zunächst die Kostenfrage. Soll etwa die Gemeinde, die ihr gewerbegerichtliches Einigungsamt für die Schlichtung eines großen, viele Gewerbegerichtsbezirke umfassenden Kampfes zur Verfügung stellt, dafür noch obendrein die Gesamtkosten des Verfahrens, der Stellvertretung, der Ladung, der Protokollierung und der stenographischen Aufnahme der Verhandlungen, die sich ja oft lange hinziehen, allein tragen?

Vor allem aber entsteht bei größeren, über mehrere Bezirke sich erstreckenden Kämpfen die wichtige Frage, welcher Einigungsamtsvorsitzende zuerst eingreifen soll. Wer kann die Verhältnisse der verschiedenen Bezirke am klarsten überblicken? Welches gewerbegerichtliche Einigungsamt hat die größte Autorität? Wer von den verschiedenen zuständigen Vorsitzenden kann den psychologischen Moment zum Eingreifen in den großen Konflikt am besten erfassen? Wen sollen die Parteien anrufen? Vielleicht ziehen die Arbeitgeber den Vorsitzenden eines anderen gewerbegerichtlichen Einigungsamtsbezirkes vor als die Arbeiter. Über der Erwägung und Entscheidung solcher Fragen kann aber gerade kostbare Zeit vertan und die richtige Gelegenheit zur Verhütung des offenen Kampfes verpaßt werden.

So erweitert sich die Zuständigkeitsfrage, deren Bedeutung

nach der sachlichen oder persönlichen Seite wir ja oben schon ernsthaft anerkennen mußten, nach der räumlichen Seite zu einer der wichtigsten Reformfragen des Einigungswesens und seines Ausbaues überhaupt und führt uns wieder zu dem Ausgangspunkt unserer Betrachtungen zurück, wo wir uns vergegenwärtigten, daß trotz großartiger Entfaltung der gewerbliche Verständigungs- und Vermittlungsapparat doch gegenüber den größten und wichtigsten Ereignissen im Bereich der gewerblich-sozialen Interessenzwiste bisher sich oft genug organisatorisch unzulänglich erwiesen hat und außerhalb der Gewerbe mit starker Reichstarifverfassung dringend der Vervollkommnung bedarf. Wir bedürfen größerer Einigungsstellen als der nur bezirksmäßig organisierten gewerbegerichtlichen Einigungsämter, wir bedürfen höherer Instanzen mit besonderer Autorität für Streiksachen von überragender sozialwirtschaftlicher Wichtigkeit. Wir bedürfen des Ausbaues auch des ganzen Instanzenzuges, wie er sich bisher frei in organischer Selbstverwaltungsarbeit der Parteien entwickelt hat: von der örtlichen Schlichtungskommission über das gewerbegerichtliche Einigungsamt hinaus, das im „gemischten System" bereits gut mit den privaten Unterinstanzen zusammenarbeitet, oder über die Gautarifämter als Mittelinstanzen einzelner Tarifgewerbe hinaus zu einer obersten einheitlichen Haupttarifinstanz und Zentraleinigungsstelle! Und als fruchtbarer Mittelpunkt dieser Tendenzen des instanzlichen Ausbaues und der Zentralisation im Einigungs- und Schiedswesen scheint mir eine amtliche Reichseinigungs- und Reichstarifbehörde unerläßlich. Darüber wird der verdiente Vorkämpfer dieses Gedankens, unser verehrter Herr Vorsitzender, sofort nun selber zu Ihnen sprechen.

Ich habe nach diesem flüchtigen Gang durch die sehr umfassenden und verwickelten Fragen, die der Ausbau und die Vervollkommnung des Einigungswesens stellen, nur das eine noch zu sagen: Mit aller organisatorisch-technischen und rechtspolitischen Vervollkommnung des Einigungswesens kann man natürlich das Gebäude nur ausbauen. Die festen Grundlagen aber für dieses Gebäude kann keine Technik, keine Gesetzgebung schaffen, und den lebendigen Geist des sozialen Friedens, der dieses Gebäude durch-

wehen muß, wenn es nicht ein bloßer Aktentempel oder ein merkwürdiges historisches Museum frommer Votivtafeln und unfruchtbarer Weltverbesserungspläne sein soll, können, die administrativen und gesetzgeberischen Vorschriften allein noch weniger erzeugen. Die Grundlagen des Einigungsgebäudes können nur starke unabhängige Berufsorganisationen auf beiden Seiten und feste Tarifrechtspfeiler bilden. Der Geist der Verständigung und des Friedens aber muß aus den Menschen selbst, muß aus den Parteien, aus der öffentlichen Meinung erwachsen. Und er wird, das hoffen wir, aus der zunehmendem Einsicht in die sozialen Zusammenhänge und Entwicklungsnotwendigkeiten immer lebendiger erstehen. Bleibt diese Einsicht und der gute Wille zur freien Verständigung hüben oder drüben aber aus, so wird der Zwang der Tatsachen in harter Sprache seine Lehren den Widerstrebenden geben — und diese Lehren werden dann teuer erkauft werden —, oder das öffentliche Gemeinwesen, der Staat, wird schließlich im wirtschaftlichen und sittlichen Wohlfahrtsinteresse der Gesamtheit in bestimmten Notfällen da den Frieden diktieren müssen, wo ihn die Parteien der Arbeitswelt selbst nicht haben finden wollen oder können. Der erzwungene Friede aber ist nicht der Zustand, den wir deutschen Sozialreformer, den die Gesellschaft für Soziale Reform wünscht, sondern unsere soziale Losung auf diesem Gebiete ist Frieden und Freiheit! (Lebhafter Beifall.)

Leitsätze von Prof. Dr. Waldemar Zimmermann.

1. Obwohl das gewerbegerichtliche und das freie, von Berufsverbänden paritätisch organisierte Einigungs- und Schiedswesen in der deutschen Gewerbewelt im letzten Jahrzehnt große Fortschritte und Erfolge aufweist, empfiehlt sich eine zweckbewußte äußere und innere Ausgestaltung dieser Streitschlichtungsanstalten mit moralischen, organisatorischen und rechtspolitischen Mitteln.

2. Die bisher unklare Zuständigkeit der gewerbegerichtlichen Einigungsämter bedarf in örtlicher, persönlicher und sachlicher Hinsicht der Erweiterung. Insbesondere ist ihnen ausdrücklich die Befugnis zu verleihen, in Rechtsstreitigkeiten aus bestehenden Tarifverträgen als Schiedsgericht zu wirken. Zur Stärkung der öffentlich-rechtlichen Autorität der gewerbegerichtlichen Einigungsämter ist dem Vorsitzenden das Recht zuzu-

erkennen, in geeigneten Fällen neben dem bestehenden Erscheinungs- und Vernehmungszwange nach freiem Ermessen auch den Verhandlungszwang anzuwenden. Das Verfahren vor dem gewerbegerichtlichen Einigungsamt ist überhaupt mit wirksamen prozessualen Handhaben auszustatten. Die Vollstreckbarkeit der vor dem Einigungsamt geschlossenen Vereinbarungen ist von diesem auf Antrag der Parteien, ohne den Umweg einer Klage vor den ordentlichen Gerichten, unmittelbar zu erklären. Gleiches soll für Schiedssprüche gelten, falls die Parteien von vornherein ihre Unterwerfung unter den Schiedsspruch einander zugesagt und Vertragsstrafen vereinbart haben.

3. Bei größeren Gewerbegerichten mit umfassender Einigungs- und Schiedstätigkeit ist dieser Tätigkeitskreis zu einem stetigen, selbständigen Amt, jedoch in fester Verbindung mit dem Gewerbegericht, auszubauen. Auch empfiehlt sich bei solchen größeren festen Einigungsämtern die Bildung eines ständigen Beisitzerrats.

4. Das freie Einigungs- und Schiedswesen der Berufsverbände der Arbeitgeber und Arbeiter ist von den geltenden, für sozialrechtliche Kollektivhandlungen unzweckmäßigen zivilprozessualen Vorschriften über Schiedsverträge, Schiedsgerichte und Prozeßvertretung zu befreien. Den tarifgebundenen Berufsverbänden ist auf Antrag für die Tarif- und Schiedsvertragsdauer „Tariffähigkeit" zu verleihen. Auf die Bestellung eines Unparteiischen bei der freien Schlichtung tarifrechtlicher Streitigkeiten ist Wert zu legen oder die Möglichkeit rascher Berufung an eine höhere Instanz zu gewährleisten. Auf die Vertretung auch der tariftreuen Minderheitsgruppen in freien Schlichtungsausschüssen und Tarifämtern durch einen Vertrauensmann ist zum mindesten in allen die Angehörigen der Minderheit betreffenden Streitfällen Bedacht zu nehmen.

5. Wichtig für die innere Vervollkommnung des gewerblichen Einigungs- und Schiedswesens ist die bewußte Förderung einer organischen Verbindung des freien und gewerbegerichtlichen Einigungswesens in einem gewissen Instanzenzuge, der in einer zentralen Einigungs- und Schiedsstelle gipfeln muß. Doch soll dieses „gemischte System" aus der freien Einsicht der Parteien ohne gesetzlichen Zwang erwachsen.

6. Wo die oberste Instanz eines Gewerbes oder Bezirkes im Falle eines größeren Arbeitszwistes versagt oder wo es an freien und amtlichen Einigungs- und Schiedsstellen, zumal in gemeinnötigen Versorgungsgewerben, überhaupt fehlt, da soll eine Reichseinigungsbehörde von sich aus helfend eingreifen. Sie hätte zugleich, um eine Vereinheitlichung des von Zersplitterung bedrohten Tarifvertragsrechts anzubahnen, als zentrale Tarifvertragsbehörde und als oberstes Schiedsgericht in grundsätzlichen tarifrechtlichen Streitfällen auf Anruf der Parteien zu wirken und ferner die ordnungsmäßige Abwicklung des vereinbarten Verfahrens der ihr unterstellten Zentralschiedsgerichte der einzelnen Gewerbebezirke zu überwachen.

7. Das Entscheidende aber für die gedeihliche Weiterentwicklung des Prinzips friedlicher Verhütung und Beilegung von Arbeitszwisten sind nach wie vor vier Dinge:

- der systematische Ausbau unabhängiger, gut geleiteter Berufsorganisationen auf Arbeiter- und Arbeitgeberseite,
- die Pflege des Geistes kollektiver Verständigung zwischen beiden Lagern auf dem Fuße einer richtig verstandenen Gleichberechtigung — wobei der öffentlichen Meinung eine nicht geringfügige Rolle zufällt,
- die Sicherung der Tarifvertragserfüllung und
- der weitblickende Ausbau des hergebrachten gesetzlichen Einzelvertragsrechts der Arbeitsverhältnisse zu einem neuzeitlichen „sozialen" Arbeitsrechte.

Vorsitzender Beigeordneter Dr. Most: Meine Damen und Herren!

Ich darf zunächst dem Herrn Referenten für seine interessanten und ausführlichen Darlegungen den herzlichen Dank Ihrer Versammlung aussprechen.

Ich knüpfe daran die Mitteilung, daß das Ergebnis der Ausschußwahlen folgendes ist: Es sind 27 Stimmzettel abgegeben, davon lauten 26 auf die ganze Liste und einer auf die Liste mit der Abänderung, daß der Name Mumm fehlt. Im übrigen ist also das Ergebnis der Wahl, daß die bewährten Männer wieder an der Spitze stehen.

Vortrag: Brauchen wir ein Einigungsamt?

Staatsminister Dr. Freiherr v. Berlepsch, Exzellenz: Der Vortrag, den ich Ihnen, verehrte Damen und Herren, zu halten habe, wird kurz sein. Er ist nur ein Nachwort zu den ausführlichen Ausführungen, die wir soeben aus dem Munde des Herrn Professors Zimmermann vernommen haben. Da ein großer Teil dessen, was er uns gesagt hat und notwendigerweise sagen mußte, sich auch von Bedeutung erweist für die Fragen des Reichseinigungsamtes, so bin ich in der Lage, meinen Vortrag in nicht unerheblicher Weise abzukürzen.

Die Frage, brauchen wir ein Reichseinigungsamt, ist auch eine Teilfrage des Rechts der Arbeit. Sie hängt mit allen Fäden an diesem Recht, wenn man unter einem Reichseinigungsamt eine Instanz versteht, die berufen ist, rechtliche Bestimmungen anzuwenden und auszulegen und rechtliche Entscheidungen abzugeben. Der Zusammenhang ist ein loserer, wenn man einem solchen Amt nur eine vermittelnde Tätigkeit in Arbeitsstreitigkeiten zuweist. Ich beabsichtige, letzteres zu tun, und versichere mich damit des Vorteils der Möglichkeit einer schnellen Lösung der Frage, die so gestellt weder lange Jahre gründlichen Studiums noch des Zusammenwirkens vieler geistiger Kräfte bedarf. In der von mir beabsichtigten Begrenzung liegt das Material, das zur Entscheidung heranzuziehen ist, offen und klar vor aller Augen. Die Frage kann schon jetzt je nach der Stellung, die der Antwortende zur Berechtigung staatlichen Eingreifens in Verhältnisse einnimmt, die bisher als privatrechtliche angesehen worden sind, mit ja oder nein beantwortet werden, vorbehaltlich natürlich verschiedener Anschauung über Unterfragen der Organisation und Kompetenz. Mein Vortrag wird sich also hinsichtlich der verhältnismäßig einfachen Lösung der gestellten Frage von den Vorträgen unterscheiden, die ihm gestern und heute vorangegangen sind und erheblich schwierigere Probleme des Rechts der Arbeit behandelten. Aber noch in einer anderen Beziehung wird sich ein Unterschied ergeben. Gestern und auch in dem Vortrage des Herrn Professors Zimmermann waren die Hauptpersonen, um deren gegenseitige Beziehungen es sich handelte, die Unternehmer einerseits, die Arbeiter und Angestellten andererseits. Ich gedenke, ihnen eine dritte Hauptperson zuzugesellen, eine vielköpfige Persönlichkeit, die ungezählte Menge nämlich derer, die in ihrer wirtschaftlichen Existenz und in der Erfüllung notwendiger Funktionen durch die großen Strömungen in der Gütererzeugung bedroht und gestört werden, ohne direkt an diesen beteiligt zu sein. Will man den Interessen dieser vielköpfigen Menge einen Namen geben, so nenne man sie: das gemeine Wohl. Sie hat kein besonderes Recht zur Geltendmachung und zum Schutz ihrer Ansprüche, nicht

das Recht der juristischen Person, nicht das der Vereine und Gesellschaften, sie hat nur einen Protektor, den berufenen Wahrer des gemeinen Wohls: den Staat.

Ich habe mich seit Jahren in mehrfachen Vorträgen bemüht, die Aufmerksamkeit der Interessenten und der öffentlichen Meinung auf die Frage eines Reichseinigungsamts zu lenken. Ich muß deshalb diejenigen unter den Anwesenden, die schon einmal meine Zuhörer waren, um Nachsicht bitten, wenn sie heute Wiederholungen hören, und Sie, verehrte Anwesende alle, wenn ich mich heute kürzer fasse, als es angängig wäre, wenn ich Ihnen eine Fahrt in ein neu entdecktes Land vorschlüge. Auf die Tagesordnung unserer heutigen Hauptversammlung aber mußte das Reichseinigungsamt gesetzt werden, weil die Gesellschaft für Soziale Reform als solche das Thema noch nicht behandelt hat und es wünschenswert wird, daß Ihrem Ausschuß durch eingehende Diskussion Aufklärung gegeben wird über die Anschauungen, die unter den Mitgliedern der Gesellschaft die vorherrschenden sind, und so der Weg angedeutet wird, den er in seiner weiteren Beschlußfassung zu gehen hat.

Wenn ich zunächst die Zustände erörtere, welche in den letzten Jahren im Reich durch die großen Produktionsstörungen, durch Streiks und Aussperrungen hervorgerufen sind, so bitte ich auch hier mit Rücksicht auf schon oft Gesagtes und allgemein Bekanntes kurz sein zu dürfen, mich insbesondere von Zahlenangaben, die ich anderwärts gemacht habe, zu entbinden. Ich stelle zusammenfassend fest, daß alljährlich und regelmäßig durch Arbeitseinstellungen und Aussperrungen Hunderttausende von Arbeitern und Tausende von Betrieben außer Verdienst gesetzt werden. Der Zusammenschluß der Arbeitgeber in Vereinen und Verbänden zur Abwehr der Forderungen der Arbeiter und derjenigen der Organisationen der Arbeiter zur Erlangung von besseren Arbeitsbedingungen und Abwehr von Verschlechterungen derselben nimmt ständig zu, wie die Bereitwilligkeit beider zu direkter oder indirekter Unterstützung ihrer Berufsgenossen. Infolgedessen ist es heute unberechenbar, welche Ausdehnung ein

Streik oder eine Aussperrung nehmen wird, selbst wenn sie ganz lokale Ursachen haben. Der Vorgang spielt sich nicht selten so ab, daß, wenn in einer Fabrik ein Teil der Arbeiter wegen nicht bewilligter Lohn- oder anderer Forderungen in den Ausstand tritt oder wegen Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis entlassen wird, auch der Rest der Arbeiter ausgesperrt wird oder streikt. Das überträgt sich rasch infolge des Solidaritätsgefühls und mit Hilfe der Organisation auf die benachbarten gleichartigen Betriebe und von da auf die des ganzen Reichs, mitunter auch darüber hinaus auf Betriebe, deren Produktion nicht oder nur in mittelbarem Zusammenhange mit der der ursprünglich bestreikten oder ausgesperrten besteht. Streiks und Aussperrungen in solchen Betrieben, welche für die Volkswirtschaft unentbehrliche Produkte und Dienste liefern, wie der Bergbau, die der Beleuchtung und Wasserversorgung dienenden, die Transportbetriebe, können den Stillstand der ganzen produktiven Tätigkeit in großen Bezirken, ja des ganzen Reichs und die Herbeiführung eines wirtschaftlichen Notstandes bedeuten. Sie schädigen die wirtschaftliche Existenz zahlreicher an dem Streik und der Aussperrung ganz unbeteiligter Personen, sie treffen den Staat und die Gemeinden durch Minderung der Steuerkraft, durch die Verhinderung der Ausführung von Arbeiten, die im allgemeinen Interesse, ja zur Sicherheit des Reichs gegen von außen drohende Gefahren unerläßlich sind. Bestimmte Zahlen über die durch die großen Unterbrechungen der Produktion verursachten Verluste lassen sich mit Sicherheit nicht anführen. Nur beispielsweise will ich darauf hinweisen, daß der letzte 10 Tage währende Bergarbeiterstreik einen Gesamtlohnausfall von über 13 Millionen Mark ergeben hat. Noch weniger schätzbar sind die Schäden, die der wirtschaftlichen Existenz an Streiks und Aussperrungen ganz unbeteiligter Personen entstehen, den Wirten bei Streik und Aussperrung im Braugewerbe, der Holz-, Papier-, Glas-, Eisen-, Steinindustrie, dem Gewerbe der Maler und anderer bei solchen im Baugewerbe, den Reedern und dem ganzen heimischen Handel beim Werftarbeiterstreik, der gesamten deutschen Industrie, der Landwirtschaft, dem Transport-

gewerbe und jedem Einwohner des Reichs, der Kohlen verbraucht beim Stillegen der Kohlenbergwerke. Die Reihe ließe sich noch lange fortsetzen. Ohne besonderes Gewicht auf Zahlen zu legen, will ich nur erwähnen, daß nach dem „Economist", einem angesehenen englischen Fachblatte, der Gesamtverlust der englischen Nation, der ihr durch den letzten etwa 6 Wochen anhaltenden Bergarbeiterstreik erwachsen sei, auf 30 Millionen £, d. h. 600 Millionen M. geschätzt wird.

Aber nicht allein die materiellen Folgen sind es, die unsere Aufmerksamkeit auf sich ziehen und Sorgen erwecken müssen, die ideellen Schäden geben zu nicht geringeren Bedenken Veranlassung. Die ständigen Kämpfe um die Arbeitsbedingungen erzeugen steigende Erbitterung zwischen Unternehmer und Arbeiter. Wird der Streik lediglich durch Machtmittel entschieden, so kann keine Beruhigung, keine Friedensstimmung entstehen. Der unterlegene Gegner fügt sich nur murrend und in der Absicht, bei nächster Gelegenheit den Kampf zu erneuern, um die Niederlage in den Sieg zu verwandeln. Ständige Kampfbereitschaft, ständige Kampfesstimmung, ständige Kampfrüstung in der Volkswirtschaft sind die Zeichen der Zeit. Der Zustand im Innern gleicht auf ein Haar dem Zustand in der äußeren Politik. Wie die Nationen sich bis an den Hals gerüstet gegenüberstehen, wie ein Funke genügt, um die Explosion des Pulverfasses und das Unglück großer Weltkriege herbeizuführen, so kann eine an sich unerhebliche Streitigkeit lokaler Art den Krieg zwischen großen Organisationen der Arbeiter und Unternehmer entfesseln und die ganze Volkswirtschaft in Mitleidenschaft ziehen.

Als weitere Tatsache stelle ich fest, daß die bisher zur Vermeidung und Beilegung solch ausgedehnter Streiks und Aussperrungen von den Beteiligten und durch die staatliche Gesetzgebung geschaffenen Einrichtungen sich als nicht hinreichend wirksam erwiesen haben, um diesen Zweck zu erreichen. Die Erfahrung der letzten Jahre gibt hierfür unwiderlegbare Beweise. Eine eingehendere Besprechung kann ich Ihnen, verehrte Anwesende,

mit Rücksicht auf die einschlagenden Ausführungen des Herrn Professors Zimmermann ersparen.

Solchen Verhältnissen gegenüber kann man m. E. nicht mehr fragen, ob der Staat das Recht hat einzugreifen; viel berechtigter ist die Frage: hat er das Recht, hier nicht einzugreifen? Mit gekreuzten Armen abzuwarten, wer von den beiden Gegnern der stärkere ist und welche Bedingungen dem schwächeren aufzulegen ihm beliebt, wann es den beiden Gegnern gefallen wird aufzuhören, Tausende von wirtschaftlichen Existenzen zu gefährden oder zu ruinieren, ihren Mitbürgern die zum Leben und Arbeiten unentbehrlichen Mittel zu versagen, dem Staate und der Gemeinde die Erfüllung ihrer Aufgaben zu erschweren oder unmöglich zu machen? Wenn solche Gefahren aus der gewaltsamen Geltendmachung von Forderungen, die wir als dem Privatrecht angehörend ansehen, erwachsen, darf der Staat nicht zögern, die Wahrung des allgemeinen Wohls dem Interesse der freien Betätigung der Individuen voranzustellen und mit staatlichen Mitteln den modernen Fehden der Arbeitskämpfe entgegenzutreten, wie er mit Waffengewalt der Waffengewalt der Fehden des Mittelalters entgegengetreten ist, denn für beide liegen die gleichen Momente vor, die das Eingreifen der Staatsgewalt rechtfertigen: die Anwendung von Gewalt und die Gefährdung des Gemeinwohls.

Daß das Eingreifen des Staats den großen Arbeitsstreitigkeiten gegenüber berechtigt und notwendig ist, wird vielfach anerkannt in Anträgen, die im Reichstag gestellt sind, in vielfachen Vorschlägen von Praktikern und Theoretikern, in Erörterungen in der Tagespresse und in Fachzeitschriften. Sie klingen vielfach aus in dem Ruf nach einem Eingreifen durch die Gesetzgebung, in dem Verlangen nach einer gesetzlich geordneten Instanz, die geeigneter ist als die bisher durch die Beteiligten und die Gesetzgebung geschaffenen Organe, zur Beilegung großer gewerblicher Streitigkeiten zu führen.

Daß im industriellen Ausland gleiche Verhältnisse vorliegen, daß auch dort vielfache Versuche und zwar auf dem Wege der Gesetzgebung gemacht sind, um den vorhandenen Mißständen und

Gefahren zu steuern, habe ich in einem Vortrage, den ich im Jahre 1911 in der Ortsgruppe Berlin über das gleiche Thema des Reichseinigungsamts hielt, des näheren dargelegt. Ich darf mir wohl eine Wiederholung ersparen. Nur möchte ich heute auf einen Bericht hinweisen, welchen der rühmlichst bekannte Vermittler in Arbeitsstreitigkeiten, der Abteilungsdirektor im englischen Handelsamt Sir Geo. Askwith dem englischen Parlament erstattet hat über den Inhalt und die bisherige Wirksamkeit eines kanadischen Gesetzes „the Industrial Disputes Investigation Act“ von 1907. Das Gesetz bezieht sich nur auf Arbeitsstreitigkeiten in Industrien, deren ununterbrochener Betrieb von entscheidender Bedeutung für die Wohlfahrt der Nation ist, auf Bergwerke, Eisenbahnen, Schiffahrt und andere. Es bestimmt, daß in solchen Industrien ein Streik oder eine Aussperrung nicht stattfinden darf, bevor nicht ein staatlich eingesetztes Vermittlungs- und Untersuchungsamt den Versuch gemacht und zu Ende geführt hat, die streitenden Parteien zu einer Einigung zu führen. Auf die Einzelheiten des Gesetzes will ich hier nicht eingehen. Für unsere heutige Verhandlung dürften aber einige Bemerkungen von Interesse sein, die zur Begründung des Gesetzes gemacht wurden, und die Betrachtungen, die der englische Berichterstatter über dessen Inhalt anstellt.

Die unmittelbare Ursache des Lemieux Act — so wird das Gesetz genannt — ist in einem langwährenden Streik von Kohlenbergleuten zu finden, der die Kohlenbeschaffung in einem großen Bezirk von Canada bedrohte. Der Streik wurde von dem Deputy-Minister of Labour Herrn King beigelegt. Da aber keinerlei Bürgschaft vorhanden war, daß die Kohlenindustrie nicht aufs neue ernstlich gefährdet würde, so schlug Herr King in seinem Bericht an den Minister Maßnahmen vor, die zum Erlaß des Gesetzes führten. In diesem Bericht finden sich folgende Ausführungen: Bisher haben die streitenden Parteien lediglich an sich gedacht, das öffentliche Interesse hat keinerlei Beachtung gefunden. Wenn man bedenkt, daß allein die gesellschaftliche Organisation den Betrieb von Kohlengruben zum Vorteil der bei der Produktion Beteiligten ermöglicht, so erscheint es wohl gerecht-

fertigt, daß der Staat die Parteien zur Anerkennung der Pflichten, die sie der Gesellschaft gegenüber haben, nötigt, wenn sie nicht geneigt sind, aus eigenem Antriebe diesen gerecht zu werden. „In jeder zivilisierten Gemeinschaft“, sagt der Verfasser des Berichts wörtlich, „müssen private Rechte weichen, wenn sie zum Unrecht gegen das gemeine Wohl werden.“

Am Schluß seines Berichts behandelt der englische Berichterstatter die Frage, inwieweit die Erfahrungen, die mit dem Lemieux Act gemacht wurden, für England von Nutzen sein können. Nach seiner Meinung liegt der Wert des Gesetzes nicht in der zeitlichen Beschränkung des Rechts zum Streik und zur Aussperrung und in den Strafen, welche auf die Verletzung der hierauf bezüglichen Bestimmungen gesetzt sind, sondern darin, daß den Parteien wie der öffentlichen Meinung volle Kenntnis von den wirklichen Ursachen des Streiks gegeben wird und daß auf Grundlage solcher Kenntnis so unparteiisch als möglich Vorschläge zur Beilegung der Streitigkeit gemacht werden, mag Streik und Aussperrung schon begonnen haben oder erst drohen. Askwith beruft sich zum Nachweis der Bedeutung eines staatlichen Einigungsamts darauf, daß jeder, der einige Erfahrung in Streiks und Aussperrungen besitzt, weiß, wie oft die Hauptschwierigkeit in dem Zusammenbringen der Parteien und der klaren Erkenntnis der Stellung jeder Partei liegt. Er ist der Meinung, daß der Hauptwert des kanadischen Gesetzes darin liegt, daß durch Errichtung eines Amts zur Untersuchung von und zur Vermittlung in gewerblichen Streitigkeiten die Beilegung derselben erleichtert wird. Das Eingreifen des Amts sei weder in allen Fällen nötig noch auf Streitigkeiten in Gewerben zu beschränken, die nicht dem öffentlichen Nutzen dienen. Das Amt müsse zur Erfüllung der gestellten Aufgabe auch die Mittel zur eingehenden Untersuchung der Streitpunkte erhalten, so das Recht der Zeugenvernehmung, des Verlangens der Vorlegung von Urkunden, der Besichtigung usw. Gelingt es ihm nicht, eine Einigung herbeizuführen, so soll es Vorschläge zur Beilegung des Streiks machen, die der Billigkeit entsprechen. Ein Gesetz, das eine solche Einrichtung für

England brächte, würde, wenn es auch Streiks und Aussperrungen nicht völlig beseitigen könnte, doch für Unternehmer und Arbeiter und für das ganze Land von großem Wert sein.

Sir Geo. Askwith ist wohl einer der erfahrensten Praktiker der Jetztzeit in Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten und sicher einer der größten lebenden Autoritäten auf diesem Gebiet. Ich darf daher wohl eine gewisse Genugtuung empfinden, daß die Vorschläge, die ich vor 2 Jahren machte, im wesentlichen und grundsätzlich mit seiner Auffassung übereinstimmen, d. h. abzielen auf die Schaffung eines staatlichen Organs zur Untersuchung und Vermittlung drohender und ausgebrochener Arbeitskämpfe ohne Anwendung eines anderen Zwanges als des zum Erscheinen und Verhandeln.

Über die Kompetenzen, die einem solchen staatlichen Organ, das mit Rücksicht auf die häufige Ausdehnung von Streiks und Aussperrungen über die Landesgrenzen hinaus nur ein Reichsorgan sein kann, beizulegen sind, gehen die Anschauungen der Anhänger einer solchen Einrichtung auseinander. Sehr gewichtige Stimmen möchten in einem Reichseinigungsamt eine Behörde schaffen, die nicht nur der Vermittlung dient, sondern gewissermaßen den Schlußstein in der Gesetzgebung über Schieds- und Einigungswesen bildet. Nach ihnen soll es rechtsprechende Behörde in letzter Instanz, Berufungsgericht über private Schiedsgerichte, Aufsichtsbehörde über die Gewerbegerichte und Schlichtungskommissionen sein. Es soll sich über alle in Betracht kommenden Verhältnisse unausgesetzt unterrichtet halten, die Einheit in der Rechtsprechung, im Verfahren, in der Vorbeugung und Vermittlung wahren. Ich erkenne an, daß diese Forderungen und Wünsche zum großen Teil wohl begründet sind und daß die Erfüllung derselben manche Lücken im Einigungswesen ausfüllen und manche Mißstände beseitigen würde. Wenn ich mich trotzdem auf den Standpunkt stelle, die Gesellschaft für Soziale Reform möge zurzeit diese Forderungen zurückstellen und sich auf das Begehren der Schaffung einer zentralen Vermittlungsinstanz beschränken, so bestimmt mich die Erwägung, daß das Schieds- und

Einigungswesen im Reich sich noch stark im Fluß befindet, daß die Fragen, wie vorhandene Lücken der Gesetzgebung über Einigungs- und Schiedswesen auszufüllen, wie den wahrgenommenen Mißständen im gesetzlichen und privaten Einigungs- und Schiedswesen zu steuern ist, noch stark umstritten sind, daß sie noch sorgfältiger Klärung bedürfen, bevor die bessernde Hand mit dem sicheren Bewußtsein angelegt werden kann, daß sie gesunde, aus dem Leben erwachsene Keime nicht zerstört. Das alles braucht Zeit. Die Forderung aber einer Vermittlung durch eine stets bereite und eingehend unterrichtete Stelle in den großen Arbeitskämpfen, die jeden Augenblick ausbrechen können und wie ein Alp auf der ganzen Volkswirtschaft lasten, bedarf rascher Lösung. Und diese Lösung kann gefunden werden, ohne daß das Bedenken sie trifft, daß sie in eine gesunde Entwicklung störend eingreift, wenn die Kompetenzen eines Reichseinigungsamts nur mit dem Ziel geordnet werden, es zur rechtzeitigen und wirksamen Vermittlung geschickt zu gestalten.

Um das zu erreichen, ist meines Erachtens folgendes erforderlich:

1. Es wird ein aus 3 Personen, die mit Arbeitsverhältnissen, insbesondere mit der Gestaltung und der Wirksamkeit von Tarifverträgen vertraut sind und das Vertrauen von Arbeitern und Unternehmern genießen, bestehendes Reichseinigungsamt als eine dem Reichsamt des Innern unterstehende Behörde gebildet und mit dem erforderlichen Bureaupersonal ausgestattet.

2. Die Hauptaufgabe des Reichseinigungsamts ist die Vermittlung in Streitigkeiten im Arbeitsverhältnis größeren Umfangs, für deren Beilegung keine andere private oder gesetzlich geordnete Instanz vorhanden oder mit Erfolg zu vermitteln in der Lage ist. Die Verantwortung für rechtzeitiges und sachgemäßes Eingreifen hat das Einigungsamt allein zu tragen.

3. Um diese Verantwortung übernehmen zu können, hat das Reichseinigungsamt alles Material zu sammeln und sorgfältig zu studieren, welches für eine wirksame Vermittlung in Arbeitsstreitigkeiten von Bedeutung ist. Es hat sich über die Arbeiter-

bewegungen in den einzelnen gewerblichen Berufsarten, den Arbeitsmarkt, über Löhne und übliche Arbeitszeit, die Konjunktur in ihren Wandlungen, das Tarifvertragswesen laufend unterrichtet zu halten. Es soll sich auch bemühen, unparteiische und sachkundige Personen zu gewinnen, die es den Parteien als Vermittler und Schiedsrichter vorschlagen kann.

4. Wenn Arbeitsstreitigkeiten größeren Umfangs drohen oder schon ausgebrochen sind, hat es sich zu bemühen, deren Ursachen und den Standpunkt der Parteien möglichst klarzustellen. Hält es den Zeitpunkt zum Eingreifen für gekommen, so steht ihm das Recht zu, die Parteien zu laden und deren Erscheinen und das Verhandeln vor ihm nötigenfalls durch Strafen zu erzwingen. Seine guten Dienste soll es in der Weise anbieten, daß es den Parteien überläßt, sich selbst die Personen auszuwählen, denen sie die weitere Vermittlung der Einigung und, wenn diese nicht gelingt, den Schiedsspruch übertragen wollen, oder sich der weiteren Vermittlung des Reichseinigungsamts zur Herbeiführung der Einigung bzw. des Schiedsspruchs zu bedienen. Diese Vermittlung soll das Amt auch übernehmen, wenn sich die Parteien über die auszuwählenden Vermittler und Schiedsrichter nicht einigen. Dem Amt soll es freistehen, sich unparteiische Beiräte in gleicher Zahl aus dem Unternehmer- und dem Arbeiterstand zuzugesellen.

5. In den vor ihm schwebenden Fällen hat es zunächst eine Einigung der Parteien zu erstreben. Ist das von Erfolg, so ist die Einigung in die Form eines Vertrages zu fassen und zu veröffentlichen. Ist eine Einigung nicht zu erzielen und erklären die Parteien, sich dem Schiedsspruch des Einigungsamts unterwerfen zu wollen, so ist der Schiedsspruch zu fällen und als rechtswirksam nach den Bestimmungen der Zivilprozeßordnung anzusehen. Geben die Parteien eine solche Erklärung nicht ab, so ist der Schiedsspruch dennoch zu fällen, er ist dann als ein Vorschlag anzusehen, der nach Ansicht des Reichseinigungsamts den Verhältnissen und der Billigkeit entsprechend ist. Die Schiedssprüche sind in beiden Fällen zu veröffentlichen.

6. Das Reichseinigungsamt soll das Recht haben, Zeugen und Sachverständige zu vernehmen, Erhebungen und Ermittlungen anzustellen und solche durch andere Behörden zu veranlassen.

7. Die Kosten des Reichseinigungsamts trägt das Reich, die Verhandlungen vor ihm sind im vollen Umfange kosten- und stempelfrei.

Zur kurzen Begründung dieser Vorschläge weise ich darauf hin, daß so alles vermieden wird, was den bestehenden öffentlichen oder privaten Einrichtungen zur Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten Eintrag tun könnte. Das Reichseinigungsamt soll nur dann einschreiten, wenn ein anderer Weg zur Einigung nicht vorhanden ist oder der eingeschlagene Weg keinen Erfolg gehabt hat. Auch dann, wenn es doch einschreiten mußte, soll es den Parteien überlassen, ob sie sich selbst eine Einigungsinstanz schaffen, ob sie sich einen oder mehrere Vermittler, die beider Vertrauen haben, selbst bestellen wollen. Es soll durch die Schaffung des Reichseinigungsamts nur vermieden werden, daß große Streiks oder Aussperrungen ins Werk gesetzt werden, ohne daß ein erschöpfender Versuch der Vermittlung gemacht wird. Ich weise ferner darauf hin, daß jeder Zwang, mit Ausnahme des Erscheinungs- und Verhandlungszwanges, in meinen Vorschlägen vermieden wird. Zurzeit würde die Festsetzung der Erzwingbarkeit eines Schiedsspruchs, dem die Parteien sich nicht im voraus unterworfen haben, der heftigsten Gegnerschaft bei Unternehmern und Arbeitern begegnen, und dem Reichseinigungsamt würde von vornherein das so notwendige Vertrauen der nächst Beteiligten entzogen sein, ganz abgesehen davon, daß die Frage, auf welche Weise ein Schiedsspruch im Wege des Zwanges den Parteien und den zu ihnen gehörigen Einzelpersonen aufgenötigt werden kann, noch völlig ungeklärt ist.

Ein besonderes Gewicht ist auf die Aufgabe des Reichseinigungsamts zu legen, alles Material zu sammeln, welches zur Klärung der Ursachen des Streiks oder der Aussperrung und als Unterlage für eine erfolgreiche Vermittlung und eventuell für

einen der Lage und der Billigkeit entsprechenden Schiedsspruch dienen kann. Abgesehen davon, daß es, wenn es selbst als Vermittler auftritt, eine solche Information nicht entbehren kann, wird es auch in die Lage gebracht, wenn die Parteien sich selbst unparteiische Vermittler und Schiedsrichter wählen, diesen aus dem gesammelten Material einen richtigen und zuverlässigen Einblick in die Verhältnisse zu gewähren, über die sie verhandeln und entscheiden sollen.

Finden meine Vorschläge Anklang, so würde ein Reichsgesetz erforderlich sein, weil ohne ein solches Erscheinen und Verhandeln vor dem Reichseinigungsamt nicht erzwungen werden kann, weil es ferner erforderlich erscheint, dem Reichseinigungsamt die Befugnis zu geben, Zeugen und Sachverständige zu laden und zu vernehmen, überhaupt den Beweis im vollen Umfange zu erbringen.

Mit den Einwendungen, die gegen ein Reichseinigungsamt erhoben werden, insoweit sie von Beamten der Arbeitgebervereinigungen herrühren und letzten Endes auf erklärter Feindschaft gegen jede selbständige Organisation der Arbeiter beruhen, und soweit sie von Vertretern der sozialdemokratischen Arbeiterschaft aus Mißtrauen gegen jede staatliche Behörde erhoben worden, hat bereits Herr Prof. Zimmermann abgerechnet. Mir bleibt nur übrig, von dem Bedenken zu sprechen, das hergeleitet wird aus der zu befürchtenden Schwächung der Autorität der Reichsregierung, wenn eine Reichsbehörde ohne Erfolg in Arbeitsstreitigkeiten vermittelnd eingreift. Ich meine, auch dieser Einwand kann nicht als durchschlagend anerkannt werden, weil schon heute eine Behörde, das Gewerbegericht nämlich, gesetzlich berufen ist, als Einigungsamt zu wirken, ohne daß ihm Zwangsmittel zur Durchführung seiner Entscheidungen zur Verfügung stehen. Anders liegt es nicht, wenn eine Behörde des Reichs mit gleichen Befugnissen gebildet wird. Ja, wenn dieser Behörde die alleinige Verantwortung für die Zeit und Art ihres Eingreifens auferlegt wird, was ich dringend befürworte, so werden die obersten Spitzen der Reichsregierung befreit von dem Eingreifen in Arbeitsstreitig-

keiten und sicherer vor einer möglichen Gefährdung ihrer Autorität geschützt, als das heute der Fall ist, wo oft genug der Ruf erklingt: warum läßt der Herr Reichskanzler oder der Herr Staatssekretär des Innern die Dinge laufen, die sich mehr und mehr zu einer Schädigung der gesamten Volkswirtschaft entwickeln?

Ich stelle meine Vorschläge zur Erörterung in der Überzeugung, daß ihre Annahme zwar nicht alle Streiks und Aussperrungen großen Umfangs schwinden lassen wird, daß aber das erreicht wird, daß es in keinem Falle an einer Vermittlung fehlen wird, daß die streitenden Parteien jedenfalls genötigt werden, zusammenzukommen und in Ruhe und vor einer unparteiischen Instanz den Streitfall zu erörtern, daß der Streitfall selbst völlig klargestellt werden wird sowohl für die Parteien wie für die zahlreichen außerhalb der Parteien Stehenden, die an der Beendigung des Streits mit ihrer ganzen wirtschaftlichen Existenz interessiert sind, und für die öffentliche Meinung, deren Urteil, wie die Erfahrung lehrt, in solchen Fällen von Gewicht ist. Ewiger Friede wird nicht geschaffen werden, aber ein, wie ich glaube, wirksames Friedensmittel, dessen Fehlen bisher oft genug schmerzlich empfunden worden ist. Ein solches Friedensmittel zu erstreben, liegt in der Richtung des Zieles der Gesellschaft für Soziale Reform, deren ganzes Streben und Arbeiten ja darauf gerichtet ist, den wirtschaftlichen und sozialen Frieden im Vaterland, der heute so arg erschüttert ist, wieder herzustellen und zu festigen.

Leitsätze von Staatsminister Dr. Freiherrn v. Berlepsch:

1. Es wird ein aus drei Personen, die mit Arbeitsverhältnissen, insbesondere mit der Gestaltung und der Wirksamkeit von Tarifverträgen vertraut sind und das Vertrauen von Arbeitern und Unternehmern genießen, bestehendes Reichseinigungsamt als eine dem Reichsamt des Innern unterstehende Behörde gebildet und mit dem erforderlichen Bureaupersonal ausgestattet.

2. Die Hauptaufgabe des Reichseinigungsamts ist die Vermittlung bei Streitigkeiten im Arbeitsverhältnis größeren Umfangs, für deren Beilegung keine andere private oder gesetzlich geordnete Instanz vorhanden oder mit

Erfolg zu vermitteln in der Lage ist. Die Verantwortung für rechtzeitiges und sachgemäßes Eingreifen hat das Einigungsamt allein zu tragen.

3. Um diese Verantwortung übernehmen zu können, hat das Reichseinigungsamt alles Material zu sammeln und sorgfältig zu studieren, welches für eine wirksame Vermittlung in Arbeitsstreitigkeiten von Bedeutung ist. Es hat sich über die Arbeiterbewegungen in den einzelnen gewerblichen Berufsarten, den Arbeitsmarkt, über Löhne und übliche Arbeitszeit, die Konjunktur in ihren Wandlungen, das Tarifvertragswesen laufend unterrichtet zu halten. Es soll sich auch bemühen, unparteiische und sachkundige Personen zu gewinnen, die es den Parteien als Vermittler und Schiedsrichter vorschlagen kann.

4. Wenn Arbeitsstreitigkeiten größeren Umfangs drohen oder schon ausgebrochen sind, hat es sich zu bemühen, deren Ursachen und den Standpunkt der Parteien möglichst klarzustellen. Hält es den Zeitpunkt zum Eingreifen für gekommen, so steht ihm das Recht zu, die Parteien zu laden und deren Erscheinen und das Verhandeln vor ihm nötigenfalls durch Strafen zu erzwingen. Seine guten Dienste soll es in der Weise anbieten, daß es den Parteien überläßt, sich selbst die Personen auszuwählen, denen sie die weitere Vermittlung der Einigung und, wenn diese nicht gelingt, den Schiedsspruch übertragen wollen, oder sich der weiteren Vermittlung des Reichseinigungsamts zur Herbeiführung der Einigung eventuell des Schiedsspruchs zu bedienen. Diese Vermittlung soll das Amt auch übernehmen, wenn sich die Parteien über die auszuwählenden Vermittler und Schiedsrichter nicht einigen. Dem Amt soll es freistehen, sich unparteiische Beiräte in gleicher Zahl aus dem Unternehmer- und dem Arbeiterstand zuzugesellen.

5. In den vor ihm schwebenden Fällen hat es zunächst eine Einigung der Parteien zu erstreben. Ist das von Erfolg, so ist die Einigung in die Form eines Vertrags zu fassen und zu veröffentlichen. Ist eine Einigung nicht zu erzielen und erklären die Parteien, sich dem Schiedsspruch des Einigungsamts unterwerfen zu wollen, so ist der Schiedsspruch zu fällen und als rechtswirksam nach den Bestimmungen der Zivilprozeßordnung anzusehen. Geben die Parteien eine solche Erklärung nicht ab, so ist der Schiedsspruch dennoch zu fällen, er ist dann als ein Vorschlag anzusehen, der nach Ansicht des Reichseinigungsamts den Verhältnissen und der Billigkeit entsprechend ist. Die Schiedssprüche sind in beiden Fällen zu veröffentlichen.

6. Das Reichseinigungsamt soll das Recht haben, Zeugen und Sachverständige zu vernehmen, Erhebungen und Ermittlungen anzustellen und solche durch andere Behörden zu veranlassen.

7. Die Kosten des Reichseinigungsamts trägt das Reich. Die Verhandlungen vor ihm sind im vollen Umfang kosten- und stempelfrei.

Vorsitzender Beigeordneter Dr. Most: Ich bin nur der Interpret Ihres Beifalls, wenn ich seiner Exzellenz den herzlichsten Dank der Versammlung zum Ausdruck bringe.

Freie Aussprache.

Vorsitzender des Zentralverbandes christlicher Bauarbeiter Wiedeberg: Sehr geehrte Damen und Herren! Ich kann im großen und ganzen den Ausführungen des Herrn Vorsitzenden zustimmen, möchte aber einige Ausführungen dahingehend machen, daß das Aufgabengebiet des Reichseinigungsamts etwas erweitert werden muß und zwar in der Weise, daß das Amt nicht nur eine vermittelnde Tätigkeit ausübt, sondern auch die Tarifvertragsidee mit fördern und organisch ausbauen hilft.

Ich will besonders vom Standpunkt der tarifierten Gewerbe zeigen, daß es notwendig ist, ein derartiges Reichseinigungsamt zu schaffen, und ich will das mit Belegen aus der Jüngstzeit tun. Es ist Ihnen bekannt, daß in diesem Jahre im Malergewerbe in ganz Deutschland eine Aussperrung ausbrach. Die Aussperrung hätte vielleicht vermieden werden können, wenn eine derartige Instanz, wie sie uns Frhr. von Berlepsch hier vorgeschlagen hat, bereits existiert hätte. In dem im Jahre 1910 abgeschlossenen Tarifvertrag der Maler war der Ablaufstermin auf Ende Februar 1913 festgesetzt. Nun wurden Verhandlungen angebahnt seitens der Unparteiischen, die bisher im Haupttarifamt des Malergewerbes saßen. Die Verhandlungen mußten, weil die Unparteiischen nicht Zeit hatten, abgebrochen werden und zwar am 11. Januar. Am 23. Januar wurden sie weitergeführt, und die Folge war, daß inzwischen die Scharfmacher im Arbeitgeberlager, die es unter allen Umständen zu einem Kampf treiben wollten, Zeit hatten, bei ihren Kollegen für diese Absicht Stimmung zu machen. Als nachher bei den Verhandlungen Ende Januar der Schiedsspruch gefällt wurde, gingen die Arbeitgeber dazu über, diesen Schiedsspruch abzulehnen. Und nun zeigte sich wieder das Fehlen eines Reichseinigungsamts.

Am 28. Februar faßten die Arbeitgeber den Beschluß, den Schiedsspruch abzulehnen. Am 4. März gingen sie zur Aussperrung über. Nach Ausführungen von Arbeitgebervertretern wäre vielleicht die Aussperrung verhütet worden, wenn in den dazwischenliegenden 4 Tagen eingegriffen worden wäre. Es ist dann am 6. März von dem Herrn Staatssekretär Delbrück eine Verständigung versucht worden. Aber da war die Aussperrung bereits im Gange und der Kampf nicht mehr aufzuhalten; er währte bekanntlich über ein Vierteljahr. Hier finden wir also, daß zweimal, trotzdem das Malergewerbe schon jahrelang im Tarifverhältnis stand, durch das Fehlen einer derartigen Instanz, die auch etwas Autorität in der Öffentlichkeit besitzt, der Kampf ausbrach. Bei Beilegung des Kampfes stießen wir wieder auf dieselben Schwierigkeiten. Die Verhandlungen hätten 3 Wochen früher begonnen werden können, wenn die Herren Unparteiischen Zeit gehabt hätten. Ist es nicht geradezu ein trostloser Zustand für unser deutsches Vaterland, daß die Reichs- und Staatsbehörden für derartige Sachen keine Mittel übrig haben, daß man diese Vermittlungstätigkeit höheren Kommunalbeamten zuschiebt, schließlich auch die Kommunen, die betreffenden Stadtverwaltungen, die Kosten dafür aufbringen läßt usw?! Es stehen doch hier große Werte auf dem Spiel, und da müssen nun soziale Stadtverwaltungen dazu übergehen, schließlich ihre Beamten zu beurlauben, um eine Vermittlungstätigkeit ausüben zu können. Und, meine Herren, wer eine derartige Tätigkeit kennt, wird wissen, welche Opfer diese Herren bringen; sie müssen nachts auf der Bahn liegen, haben nur ein oder zwei Tage Zeit, die Verhandlungen leiten zu können, dann müssen sie wieder in ihren Wirkungskreis zurück. Die Verhandlungen werden infolge Zeitmangels verschleppt, und damit wird das ganze Friedenswerk geradezu gestört und aufgehalten. So ist es auch bei uns im Baugewerbe. Wir haben in diesem Jahre auch wieder durch die Vermittlung der bekannten Herren Unparteiischen einen Reichstarif abgeschlossen, der den Rahmen und die Basis für die örtlichen und bezirklichen Tarifverträge bildet. Der Reichstarif ist Ende Mai abgeschlossen,

und wir haben bis jetzt erst einige zwanzig örtliche oder Bezirks-tarifverträge zustande gebracht, und zwar weil in diesem Reichs-tarif einige Paragraphen sind, über die bei den Parteien verschiedene Ansichten bestehen. Das Haupttarifamt sollte zunächst über diesen strittigen Punkt entscheiden. Aber das Haupt-tarifamt kann nicht tagen, weil die Herren Unparteiischen nicht jeder Zeit zur Verfügung stehen. Dadurch leidet die ganze Entwicklung unseres Tarifwesens. Da ist es vor allen Dingen notwendig, daß dem Reichseinigungsamt auch die Aufgabe zufällt, rechtsprechend zu wirken, also Unparteiische für die Haupttarifämter zu stellen; sonst kommen wir über die Schwierigkeiten, die jetzt durch den Zeitmangel entstehen, nicht hinaus. Am besten ist es, wenn das Reichseinigungsamt auch sämtliche Unparteiische in einer zentralen Tarifinstanz stellt.

Die zweite Aufgabe hängt mit der ersten eng zusammen. Das Reichseinigungsamt muß auch Material sammeln für die tarifierten Gewerbe für die späteren Tarifverträge. Sehen Sie, bei uns im Baugewerbe haben sich die Verhältnisse so entwickelt: wo die Organisationen stark waren, wo sie zuerst ins Leben traten, hat man heute bessere Lohn- und günstigere Arbeitsbedingungen als dort, wo die Arbeiterorganisation später ins Leben trat oder Konjunkturverhältnisse auf die Lohnhöhe hemmend wirkten. Nun sind wir durch die Zentralorganisation, ganz besonders durch den Arbeitgeberbund für das Baugewerbe, zu zentralen Verhandlungen und zentralen Tarifen gezwungen worden. Die Folge davon ist, daß nun keine vernünftige Lohnpolitik in unserem Gewerbe getrieben werden kann. Wenn die Herren Unparteiischen über die Lohnfrage entscheiden sollen, dann fehlt ihnen das nötige Material. Nun würden Sie vielleicht sagen, das Material können die Parteien beibringen. Aber wenn die eine Partei das tut, heißt es auf der anderen Seite, das Material sei einseitig und könne nicht in Frage kommen. Und deshalb muß unbedingt das Material von einer unparteiischen Instanz herbeigeschafft werden, damit die Unparteiischen auf Grund dieses Materials eine Lohnpolitik arrangieren können, die den wirtschaftlichen Verhältnissen

entspricht. Wir haben im Baugewerbe wirtschaftlich gleichstehende Städte, wo die Lebensbedingungen gleich sind. Aber wir kommen nicht dazu, auch eine Lohneinheit in diesen Städten herbeizuführen, weil es immer nach dem Schema geht. Die Herren Unparteiischen haben, weil sie die Sache nur im Nebenamt und, man möchte fast sagen, auf den Bahnreisen verfolgen können, gar nicht die Zeit, die Verhältnisse in den verschiedenen Gebieten zu prüfen. Kurzum, dem Reichseinigungsamt muß die Aufgabe zufallen, nun auch Erhebungen über Löhne, Lebensmittelpreise, Mieten usw. während der jeweilig laufenden Tarifperiode zu machen, um zukünftige Entscheidungen, zu denen es wieder kommt, nach einigermaßen wirtschaftlichen Grundsätzen treffen zu können.

Ich möchte also die Aufgaben des Reichseinigungsamts auch dahin erweitert wissen, daß es eine tarifierende und tarifausbauende Instanz wird. Dann ist es selbstverständlich, daß das Reich die Kosten für dieses Amt übernimmt. Im Maler- und Baugewerbe haben wir drei Unparteiische, davon erhält einer aus Staatsmitteln die Reisekosten, für die anderen müssen die Parteien aufkommen. Das ist nun auch eine Sache für die Unparteiischen. Sie können nicht immer beiden Parteien bei den Schiedssprüchen Rechnung tragen, und wenn sie dann einen Schiedsspruch gefällt haben, der der einen Partei sehr unangenehm ist, dann heißt es: dafür müssen wir auch noch die Kosten tragen! Das sind so unangenehme Dinge, die die Herren Unparteiischen durchzumachen haben, und ich habe es oft bewundert, daß sie sich trotzdem der großen Mühe unterziehen. Ich meine, es ist des Deutschen Reiches mit seinen 10 Millionen erwerbstätigen Angestellten und Arbeitern (Zurufe) gar nicht würdig, daß wir den einzelnen Kommunen die Lasten aufbürden und daß derartig wichtige Dinge im Nebenamt gemacht werden. Unsere ganze weitere Wirtschaftsentwicklung, auf der doch auch schließlich unsere Weltmarktkonkurrenz aufgebaut ist, hängt zum großen Teil vom gewerblichen Frieden ab. Diesen zu fördern, dafür muß das Reich auch Geldmittel haben. (Beifall.)

Redakteur Treffert (Gutenbergbund): Meine sehr verehrten Anwesenden! Herr Prof. Zimmermann betonte mit Recht die Notwendigkeit eines systematischen Ausbaues des Schieds- und Einigungswesens. Er erwähnte besonders die großen Streiks, die kleinen Kämpfe, auch den Ärztekampf und dergleichen mehr. Man kann auch aus anderen Gründen die Notwendigkeit eines systematischen Ausbaues des Schieds- und Einigungswesens nachweisen, und zwar dann, wenn es auch nicht zu einem Kampf und zu einer Aussperrung kommt, sondern um einen bitteren Stachel bei friedlich verlaufenden Verhandlungen zu vermeiden. Ich erinnere hier ganz besonders an die Vorgänge im Buchdruckgewerbe. Wir hatten z. B. 1911 bei der Revision des Tarifs die Zulassung des Gutenbergbundes beantragt und hatten auch noch andere Anträge gestellt, die glatt unter den Tisch gefallen sind. Nun beantragte die Prinzipalität, die Angelegenheit Unparteiischen zu überweisen. Sie nannte besonders Exzellenz v. Berlepsch oder Professor Francke. Auch den Vorschlag, unsere Anträge an diese unparteiische Kommission zu überweisen, hat der Buchdruckerverband glatt abgelehnt. Es ist eben, wie Herr Professor Zimmermann ganz richtig sagt, das Streben nach Alleinherrschaft, um den Schein zu erwecken, allein die Arbeiterinteressen zu vertreten. Ich behaupte, hätten wir Unparteiische im Tarifausschuß gehabt oder hätte eine ähnliche Institution wie ein Reichseinigungsamt bestanden, dann wäre die Erbitterung vermieden worden, die jetzt bereits seit mehreren Jahren im Buchdruckgewerbe Platz gegriffen hat. Es ist eigenartig — ich erwähne das, weil man den Buchdruckertarif immer als das Ideal hinstellt, dem andere nachahmen sollten — daß im Tarifausschuß, der die Gesetze macht, ein Beschluß nur dann zustande kommen kann, wenn vier Vertreter der Gegenpartei ihre Zustimmung geben. Wenn der Gutenbergbund z. B. beantragt, zu den tariflichen Institutionen zugelassen zu werden, und die Prinzipale damit einverstanden sind, dann ist der Antrag doch abgelehnt, weil nicht mindestens vier Vertreter der Gegenpartei dafür sind, und das ist der Verband der Deutschen Buchdrucker. Also wir sind auf die Vertreter des Ver-

bandes einzig und allein angewiesen; es hängt von deren gutem Willen ab, ob sie uns entgegenkommen wollen. Und deswegen haben wtr es zu verzeichnen, daß wir auch nicht das geringste Entgegenkommen im Laufe der letzten Jahre gefunden haben; nicht einmal eine beratende Stimme gewährt man uns im Tarifamt oder den anderen Instanzen. Ja, man hat es sogar abgelehnt, den Redakteur des Organs des Gutenbergbundes „Typograph“ als Zuhörer zuzulassen, trotzdem der Verband offiziell vertreten ist und auch der Redakteur des Verbandsblattes an den Beratungen teilnimmt.

Ebenso ist es bei anderen Dingen. Das gegnerische Organ ist offizielles Organ; die Bekanntmachungen werden allein hierin erlassen, und sämtliche Anträge, die wir bereits seit 17 Jahren gestellt haben, auch unser Organ anzuerkennen und ihm auch die Bekanntmachungen zuzustellen, weil doch die Tarifgemeinschaft das größtmögliche Interesse daran hat, daß unsere Mitglieder das erfahren, hat man abgelehnt; auch vor einem halben Jahre geschah das wieder. Wir behaupten also, wäre eine unparteiische Instanz da, an die man sich wenden könnte, wäre es undenkbar, daß man eine Minderheitsorganisation dermaßen behandelt, wie man sie bereits seit 15 Jahren im Buchdruckgewerbe behandelt. Verehrte Anwesende! Im Tarifausschuß ist kein Unparteiischer. Im Tarifamt ist wohl ein Unparteiischer (das Tarifamt ist ausführendes Organ), aber dieser kommt hauptsächlich in Betracht, wenn das Tarifamt als Berufungsinstanz angerufen wird und bei ähnlichen Fällen. Die Schiedsgerichte haben bei uns überhaupt keine Unparteiischen. Man verweist immer auf das Ideal. Bei uns ist z. B., wenn im Schiedsgericht ein Fall mit Stimmengleichheit abgelehnt worden ist, keine Berufung zulässig, obwohl kein Unparteiischer mitgewirkt hat: ja, es ist bei uns sogar verboten, an ein ordentliches Gericht, an das Gewerbegericht zu gehen. Das hat sein Gutes. Aber dann müßte mindestens ein Unparteiischer vorhanden sein; denn wenn die Gehilfen z. B., unsere Gegner, einstimmig gegen einen Antrag sind, bei dem kein Unparteiischer mitwirkt, können

wir weder Berufung einlegen, noch an ein ordentliches Gericht gehen. Aus allen diesen Gründen sind Urteile gefällt worden, die geradezu haarsträubend sind. Ich verweise Sie auf die kleine Broschüre, die wir vor kurzem herausgegeben haben: „Tarifamt der deutschen Buchdrucker contra Gewerbekammer in Dresden".

Die Vorschläge des Herrn Professors Zimmermann sowohl wie diejenigen von Exzellenz v. Berlepsch scheinen uns geeignet, hier einen Ausweg zu finden. Wir christlichen Gewerkschafter stehen im großen und ganzen auf dem Boden dieser Vorschläge und unterschreiben sie. Ich möchte hier besonders noch eins erwähnen. In den Leitsätzen des Herrn Professors Zimmermann heißt es: „Auf die Bestellung eines Unparteiischen bei der freien Schlichtung tarifrechtlicher Streitigkeiten ist Wert zu legen oder die Möglichkeit rascher Berufung an eine höhere Instanz zu gewährleisten". Das unterschreiben wir ebenfalls. Ich möchte aber betonen, daß vielleicht ein Unparteiischer in der höchsten Instanz, im Tarifausschuß und in derartigen Instanzen, wo wichtige Fragen erledigt werden, zu wenig ist und daß man da vielleicht mindestens zwei Unparteiische schafft, weil doch die Verantwortung für diesen Mann sonst viel zu groß ist.

Ein zweiter Satz, den ich besonders unterstreiche, ist: „Auf die Vertretung auch der tariftreuen Minderheitsgruppen in freien Schlichtungsausschüssen und Tarifämtern durch einen Vertrauensmann ist zum mindesten in allen die Angehörigen der Minderheit betreffenden Streitfällen Bedacht zu nehmen". Hier möchte ich betonen, daß man in Zukunft bei allen Tarifabschlüssen darauf Wert legt, auf das Wort „Kann" überhaupt nichts mehr zu geben, sondern hier muß ein „Muß" hinein. In unserm Gewerbe ist z. B. in der letzten Tarifausschußsitzung der Beschluß gefaßt worden, der Gutenbergbund kann zugezogen werden, wo der Bund und seine Mitglieder in Frage kommen. In einem einzigen Fall in zwei Jahren hat man den Gutenbergbund zugezogen und auf unsere Beschwerde hin geantwortet: „Er *kann*, er muß nicht zugezogen werden." So heißt es in dem Tarif, der „Typograph" kann anerkannt werden als Organ,

aber er muß nicht anerkannt werden. Aus diesem Grunde möchte ich die Leitsätze dahin ergänzen: „zum mindesten in allen die Angehörigen der Minderheit betreffenden Streitfällen ist darauf Bedacht zu nehmen".

Und zum Schluß von dieser Stelle auch eine ernste Mahnung an die freien Gewerkschaften und in Sonderheit an die Organisationen, deren Bestreben es ist, von jeher einen Monopolvertrag abzuschließen. Das ist der Buchdruckerverband! Herr Professor Zimmerman sagt: „Bleibt der gute Wille aus, dann wird der Zwang der Tatsachen eine Lehre geben, und diese wird teuer erkauft werden", und er betont ganz besonders: „Wir wollen Frieden und Freiheit". Das unterstreichen wir doppelt und dreifach, und deshalb sollten doch die freien Gewerkschaften im Interesse der Arbeiter selbst, im Interesse des Friedens Umkehr halten und auch die Minderheitsorganisationen, soweit es recht und gerecht ist, zu ihrem Rechte kommen lassen. Denn die Regierung wird und kann auf die Dauer nicht zusehen, wie Tarifverträge gemacht werden, die öffentlich rechtliche Institutionen ausschalten, wie Gewerbegerichte, Arbeitsnachweis, und dadurch die freien Verbände fördern.

Aus diesem Grunde begrüßen wir besonders die Beratungen in diesen beiden Tagen und hoffen auch, daß sie in unserem Gewerbe wohl beachtet werden und daß sie überhaupt im Interesse der gesamten Arbeiterbewegung gute Früchte tragen. (Bravorufe!)

Arbeitersekretär S a u e r (H.-D.): Meine sehr geehrten Damen und Herren: Unser verehrter Präsident sagte gestern in seiner Eröffnungsrede, man sollte bei der Erreichung sozialer Gesetze Geduld haben. Es ist mir noch in lebhafter Erinnerung, wie wir uns im Jahre 1904 auf der Generalversammlung in Mainz in eingehender Weise über die Arbeitskammern unterhalten haben. Es sind zehn Jahre bereits ins Land gegangen trotz unserer Geduld oder mit unserer Geduld, aber Arbeitskammern haben wir immer noch nicht. Ich möchte bei dieser Gelegenheit gleich den Wunsch aussprechen, daß es bei der Schaffung des so notwendigen Reichseinigungsamtes und dem, was damit zusammen-

hängt, nicht so lange dauern möchte, wie das gerade bei der Frage der Arbeitskammern bis jetzt immer noch der Fall ist.

Die Leitsätze der beiden Herren Referenten kann man, glaube ich, wohl als eine Grundlage für eine zukünftige Regelung dieser Frage ansehen. Was daran noch zu ändern ist, wird sich jedenfalls leicht herbeiführen lassen. Es steht wohl nur zu befürchten, daß all diesen Bestrebungen das gestern berühmt gewordene Fragezeichen der Herren Metallindustriellen entgegensteht. Dieses Fragezeichen wird wahrscheinlich noch eine Weile eine häßliche Rolle bei Erledigung dieser Frage spielen. Ich bin überzeugt, ohne dieses Fragezeichen, soweit die Metallindustrie in Frage kommt, würden wir wohl leichter diese Dinge erreichen, und es wird immerhin noch etwas Wasser an Düsseldorf vorbei laufen, ehe wir im Besitz des so notwendigen Gesetzes sind.

Ich möchte noch kurz sagen, daß bei den gegenwärtigen traurigen Verhältnissen bei großen Arbeitsstreitigkeiten die Vertreter der Behörden doch immerhin ein gewisses Interesse an der Beilegung und an der Erledigung dieser Differenzen haben müßten, namentlich die Stadtverwaltungen einmal und dann auch die Gewerbeinspektion. Nun können wir mit Stolz sagen, daß gerade einzelne der Herren Gewerberäte, insbesondere der mitanwesende Herr Dr. Bittmann, zur Beilegung schwieriger Differenzen Hervorragendes geleistet haben, und es gibt auch eine Reihe Oberhäupter von Städten, die hier ebenfalls Bedeutendes geleistet haben. Aber es gibt nicht überall einen Herrn von Berlepsch, einen Herrn Dr. Bittmann, einen Mann wie den verstorbenen Oberbürgermeister Martin von Mannheim, und weil, wie auch aus den Ausführungen des Herrn Professors Zimmermann mit Recht hervorging, die Zahl der Männer, die die Vermittlungsrolle spielen, so klein ist, erscheint es um so eher notwendig, daß Instanzen da sind, die diese Aufgabe mehr und mehr übernehmen. Wir wollen uns darüber klar sein, meine sehr geehrten Damen und Herren, daß mit Ausnahme einiger Gewerbegerichte wohl eine sehr große Zahl von Gewerbegerichten, soweit die Einigungsfrage eine Rolle spielt, nicht das erfüllt hat, was man seinerzeit

von ihnen erwartet und erhofft hat. Eine Reihe ist voll und ganz diesen Aufgaben gewachsen, aber neben diesen besteht noch eine ganze Reihe von Gewerbegerichten, die nicht imstande sind, insbesondere bei großen, umfangreichen Streitigkeiten Nennenswertes zu leisten. Es ist deshalb hohe Zeit, daß dieser klägliche Zustand beseitigt wird, je eher, desto besser.

Wie ist es denn in der Praxis? Bei einer großen Aussperrung in Mitteldeutschland trat nach einigen Wochen ein Teil der Ausgesperrten an den Oberbürgermeister heran und ersuchte ihn um persönliche Vermittlung. Der Oberbürgermeister antwortete in einem höflichen Briefe, dazu sei das Gewerbeamt der Stadt da; das wußten die Arbeiter schon vorher. Aber es lag den Arbeitern nicht daran, das Gewerbeamt hierbei zu benutzen, sondern die Person des Oberbürgermeisters sollte sich ins Mittel legen und zu vermitteln suchen. Es war also da nichts zu machen, wie man zu sagen pflegt. An die Gewerbeinspektion wandten sich dann diese ausgesperrten Arbeiter. Auf eine Antwort auf den Brief von damals warten sie heute noch. Bei dem Versagen einmal und dann bei der kläglichen, hilflosen Lage, die sich bei großen Arbeitsdifferenzen im Laufe der Zeit herausgestellt hat, ist es bitter notwendig, daß eine Regelung auf Grund der von den Herren Referenten vorgelegten Leitsätze für die Zukunft erfolgt.

Über die Grundsätze der Organisation, der ich angehöre, wird einer der nachfolgenden Redner noch Bestimmtes zu sagen haben. Ich bin aber der Meinung und darf es im Namen der Ortsgruppe Leipzig der Gesellschaft für Soziale Reform hier aussprechen, daß wir neben aller Geduld, die uns ja auferlegt wird, bei jeder Gelegenheit recht deutlich und vernehmlich fordern: die baldige Schaffung eines Reichseinigungsamtes mit den dazu gehörigen Instanzen.

Beigeordneter Rath-Essen: Meine Damen und Herren! Ich konnte leider an der gestrigen Verhandlung nicht teilnehmen, sonst hätte ich gestern schon Veranlassung genommen, namens des Unparteiischenkollegiums im Haupttarifamt des Maler- und

Baugewerbes der Versammlung herzlichste Grüße zu entbieten und der Gesellschaft für Soziale Reform zu danken für die außerordentlich wertvollen Anregungen, die in diesen beiden Tagen durch die Behandlung des materiellen Tarifrechts und der organisatorischen Fragen im Einigungswesen gegeben worden sind. Ich habe auch einen Gruß zu überbringen von dem Verbande der gemeinnützigen Rechtsauskunftsstellen. Herr Oberbürgermeister Kaiser hat mich gebeten, weil der Verband sonst nicht vertreten sein kann, diesen Gruß zu übermitteln.

Meine Damen und Herren! Es ist schon in beweglicher Weise sowohl schriftlich wie mündlich in der Diskussion dargelegt, welche außerordentlichen Mißstände sich allmählich in dem gewerblichen Schieds- und Einigungswesen herausgestellt haben, wie die überall aus einer kräftigen privaten Initiative und aus den Notwendigkeiten des gewerblichen Lebens heraussprießenden Einigungs- und Schlichtungstendenzen doch nicht in unseren staatlichen Gebilden die Resonanz gefunden haben, die nötig war, um eine Ausgestaltung zu schaffen, die nun einmal zu der weiteren Entwicklung erforderlich ist. Ich will zwei Punkte hervorheben, die uns Unparteiischen, besonders wenn wir vor die Frage gestellt werden, einen neuen Tarifvertrag zu schließen, hinderlich im Wege stehen. Das ist einmal der Umstand, wie er vorhin schon von Herrn Wiedeberg erörtert wurde, daß wir gezwungen sind, an zentraler Stelle über Lohnerhöhung und Arbeitszeit unser Gutachten und eventuell unseren Schiedsspruch abzugeben, und auf der anderen Seite auch nicht annähernd in der Lage sind, zu übersehen, wie der Schiedsspruch, zentral abgegeben, in den einzelnen Landesteilen wirkt. Ich bekenne es offen, dies ist ein Armutszeugnis, das die Unparteiischen sich selbst ausstellen müssen. Die Schuld liegt aber nicht an ihnen, sondern an dem vollständigen Mangel eines richtigen systematisch und einheitlich im ganzen deutschen Vaterlande durchgearbeiteten Materials. Die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände bemühen sich in vielen Fällen, uns das Material zu beschaffen, aber es ist ganz sebstverständlich, daß diese einseitigen Unterlagen nicht die Bedeutung für uns haben können

wie ein Material, das von einer zentralen Stelle aus bearbeitet und gesichtet wird und dadurch unsere Sprüche unterstützen kann.

Der zweite Punkt, an dem wir mehr oder weniger zu scheitern drohen, ist die Unkenntnis, die in den weitesten Kreisen unserer Behörden über das gesamte Tarif- und Einigungswesen herrscht. Es besteht — wie schon an anderer Stelle hier erwähnt ist — eine zu große Verantwortung in dieser Frage, als daß länger geduldet werden kann, daß diejenigen Instanzen, die für das öffentliche Wohl, für die Gesundung unserer wirtschaftlichen Verhältnisse verantwortlich sind, diese Frage mehr und mehr beiseite schieben und ihr nicht das Interesse zuwenden, das erforderlich ist. Es ist zu begrüßen, daß besonders Exzellenz von Berlepsch schon seit Jahren sich bemüht hat, hier durch seine Vorschläge Wandel zu schaffen. Ich kann mich im ganzen mit seinen Vorschlägen, auch mit denen des Herrn Professors Zimmermann wohl einverstanden erklären. Ich möchte aber sagen, daß der Vorschlag, ein Reichseinigungsamt zu bilden, vielleicht nicht den Widerhall in vielen Kreisen findet, weil der Begriff Reichseinigungsamt rein sprachlich zu der Anschauung verleitet hat, daß eine Spruchgewalt oder eine Vollstreckungsgewalt darin liegen soll, und man kann es denjenigen Verbänden, die bisher freiwillig, aus eigener Initiative diese ganze große Organisationsarbeit geleistet haben, nicht verdenken, wenn sie sich vor dem Gedanken sträuben, nun eventuell vor eine Reichsbehörde gestellt zu werden und da ihr tarifliches Recht suchen zu müssen. Das will auch Exzellenz von Berlepsch nicht. Er will, glaube ich, das, was wir alle wollen, eine Reichsstelle für das gewerbliche Schieds- und Einigungswesen, eine Stelle, die im Reichsamt des Innern zu begründen ist und zunächst einmal der Sammelpunkt für das ganze Material sein soll, die Anregungen im ganzen Lande zu systematischer Sammlung des Stoffes geben soll, den wir für die Beurteilung der Lohn- und Arbeitsbedingungen im allgemeinen nötig haben, und es soll andererseits eine Stelle sein, die Vertrauensbeziehungen unterhält auch mit allen denjenigen Kreisen von Unparteiischen und von Vertretern von Arbeitgeber- und

Arbeitnehmerverbänden, die in den Kämpfen schon seit Jahren stehen und im gewerblichen Einigungswesen Erfahrung haben. Das ist das zunächst zu Erstrebende. Wir haben unbedingt nötig, und es ist das kürzlich in einer Konferenz im Reichsamt des Innern, die mit den Unparteiischen abgehalten worden ist, auch deutlich zum Ausdruck gekommen, eine enge Fühlungnahme mit dem Reichsamt des Innern und die Möglichkeit, jederzeit das Material für unsere Arbeit dort vorzufinden.

Ich meine, man sollte heute an dieser Stelle statt auf ein Gesetz zu rechnen, sich lieber mit dem weniger und mit dem auf dem Verwaltungswege zu erreichenden Ziele begnügen, daß erst einmal eine Reichsstelle für diese Frage geschaffen wird. Ich persönlich glaube nicht, daß jetzt, wo vor allen Dingen die Reichs- und Staatsbehörden selbst noch so wenig unterrichtet sind von dem, was die weitesten Kreise, die an dieser gesetzlichen Regelung interessiert sind, wollen und haben müssen, zu einem Reichsgesetz die Zeit gekommen ist. Ich würde es dem Reichsamt des Innern nicht verdenken können, wenn es diesen Zwischenzustand vorziehen und sagen würde, wir wollen erst einmal eine Zentrale schaffen im Verwaltungswege, wir wollen uns einen Beirat bestellen von Vertrauensmännern aus den Kreisen, die ich vorhin genannt habe, wie es ja viele Beiräte aus den interessierten Kreisen in den Reichs- und Staatsbehörden gibt. Damit wollen wir uns zunächst in die Materie einarbeiten, um zur Vorbereitung eines Gesetzes imstande zu sein. Wir würden, glaube ich, für unsere Idee außerordentlich viel erreichen und gewinnen, wenn es möglich wäre, daß diese Stelle vorerst geschaffen würde.

Wenn ich Exzellenz von Berlepsch richtig verstanden habe, so hat er gemeint, daß diese Reichsstelle auch die einzige Stelle sein soll, die diese Sache behandelt. Ich bin entgegengesetzter Meinung. Ich habe jetzt wieder den Eindruck gewonnen, daß das Reichsamt des Innern einen Kopf hat, und zwar vielleicht einen sehr guten Kopf, daß ihm aber die Verwaltungsglieder immer noch fehlen wie jeder Reichsbehörde. Wenn durch das Reichsamt des Innern irgendwie Ersuchen an die verschiedenen Bundes-

staaten, an untergeordnete Organe gerichtet werden, um das Material zusammen zu bekommen, so kommt das Amt gar nicht darum herum, sich derjenigen Glieder zu bedienen, die den Bundesstaaten zur Verfügung stehen. Deshalb glaube ich, muß ebenso im preußischen Handelsministerium eine solche Zentrale geschaffen werden, und es muß in jeder Regierung irgend jemand da sein, der sich eingehend mit den Fragen des gewerblichen Schieds- und Einigungswesens befaßt, denn auch da ist es unbedingt und bitter nötig, nicht zu warten auf den Ernstfall, damit nicht schwere Konflikte im Wirtschaftsleben erst das Zugreifen der Staatsbehörden notwendig machen.

Und nicht minder erfordere ich es von den Gemeinden. Wie ist es doch heute häufig ein merkwürdiger Zustand, daß in einer Gemeinde — man darf ihnen das Zeugnis ausstellen, daß sie vielfach mit Verständnis an diese Fragen herangegangen sind — in der einen Ratsstube ein Tarifvertrag geschlossen wird und hierbei durch Schiedsspruch oder freie Vereinbarung die Löhne heraufgesetzt werden und in einer anderen Ratsstube der Antrag, den Unternehmern den Stundenlohn zu erhöhen, abgelehnt oder der Lohn heruntergesetzt wird. Es fehlt auch in den großen Gemeinden die Beherrschung dieses ganzen Stoffes, und es fehlt auch da häufig noch das Verständnis für die Wirtschaftslage, für die Bedürfnisse auch des Arbeitgebenden auf diesem Gebiet. Denn die Arbeitgeber können sich unmöglich in diese Zwangslage drängen lassen, daß sie den steigenden Forderungen der Arbeiter auf Lohnerhöhung immer nachkommen sollen; und daß auf der anderen Seite von den staatlichen und Gemeindeinstanzen nicht damit gerechnet wird, daß ihre Produktion verteuert wird. Das ist unbedingt dasjenige, was wir fordern müssen. Es ist aber auch nötig, meine Herren, daß die Gemeinden mehr, als es bisher geschehen ist, dafür sorgen, daß in diese untersten Instanzen unparteiische Vorsitzende kommen, einmal im Interesse der Schiedsinstanzen selbst, denn wir haben an genug Beispielen gesehen, daß die geschäftliche Behandlung der Sachen häufig versagt, wenn lediglich ein Arbeitgeber oder ein Arbeitnehmer die Geschäfte besorgt. Es ist

dazu ein unparteiischer Vorsitzender nötig. Einen viel größeren Wert lege ich aber darauf, daß die unparteiischen Vorsitzenden diejenigen sind, die das Verständnis für alle diese Dinge in ihre Verwaltung hineintragen sollen. Diese müssen ihre Verwaltung instruieren und viele Vorurteile und einseitige Gedankenverbindungen, die sie von früher her noch herübergerettet haben, endgültig beseitigen, als wenn es ein monströser Prozeß wäre, daß sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer tariflich zu einigen suchen.

Es liegt uns Unparteiischen außerordentlich daran, daß die Schäden, die wir in unserer Wirksamkeit erkannt haben, mit Hilfe der Gesellschaft für Soziale Reform abgestellt werden, und ich habe den dringenden Wunsch und spreche hiermit die Hoffnung aus, daß diese Verhandlungen dazu dienen, auf dem Wege einen erklecklichen Schritt weiter zu kommen. (Bravo! Beifall.)

Bezirksleiter Paul Ziegler (Gewerkverein der Maschinenbauer und Metallarbeiter (H.-D.), Siegen): Meine Damen und Herren! Ich habe im Namen meiner Freunde mitzuteilen, daß wir uns grundsätzlich zu dem hier vorgeschlagenen zustimmend erklären. Die derzeitigen Zustände auf diesem Gebiete in unserem Vaterlande sind so, daß sie auf die Dauer ohne großen Schaden für die gesamte Nation nicht ertragen werden können. Die bestehenden Einrichtungen haben völlig versagt. Mein Freund Sauer hat schon in einigen Fällen nachgewiesen, wie die Gewerbegerichte zum großen Teil unfähig geworden sind, dieses Amt auszuführen. Ich will dem nur ein Beispiel hinzufügen. Als der Vorsitzende unseres Gewerbegerichts in Siegen zur Vermittlung in einem Streik angerufen wurde, erklärte er, ein Verhandeln habe keinen Wert, die Arbeiter hätten ja ihre Entlassung genommen, und das wäre kein Streik. Nur wenn die Arbeiter ohne Kündigungsfrist die Arbeit niedergelegt hätten, würde er das als Streik ansehen. Nachdem ordnungsgemäß gekündigt war, war für ihn die Sache erledigt und eine glatte Beendigung des Arbeitsverhältnisses vorhanden. Da ist es notwendig, daß von den heutigen Verhandlungen in diese Verwaltungen und Gewerbegerichte der Geist

dringt, den Herr Professor Zimmermann hier geschildert hat. Notwendig sind vor allen Dingen, das möchte ich noch ganz kurz sagen, die Sätze, die Herr Professor Zimmermann am Ende seiner Leitsätze niedergelegt hat, der systematische Ausbau unabhängiger, gut geleiteter Berufsorganisationen auf Arbeitgeber- und Arbeiterseite. Ich möchte den Wert besonders auf die Arbeitgeberseite legen; da tuts dringend not. Ich will nur daran erinnern, daß gestern einer der Herren Sekretäre der Unternehmerorganisation sich öffentlich gegen ein Vorgehen eines anderen Arbeitgeberverbandes erklärt hat, er hält das nicht für fair. Er hat ausdrücklich gesagt, das würde sein Verband nicht machen. So lange aber Arbeitgeberverbände existieren, die wie der Siegerländer Arbeitgeberverband von ihrer wirtschaftlichen Übermacht einen derart unsittlichen Gebrauch machen, wie es in der gestern besprochenen Herausgabe von schwarzen Listen vorliegt, solange sieht es mit dem Einigungswesen noch ungeheuer schlecht aus. Da wird mit dem Fragezeichen, das gestern der Sekretär des Arbeitgeberverbandes der Metallindustrie hierhin malte, noch viel Mißbrauch getrieben. Dem „niemals" gegenüber dürfen wir ruhig sagen, man soll niemals „niemals" sagen. Notwendig ist die gegenseitige Anerkennung der Gleichberechtigung, und da liegt es auch bei den Gewerbegerichten noch sehr im argen. Wenn irgendwo Differenzen ausbrechen und die Vertreter der Arbeiterorganisationen zum Gewerbegericht kommen, dann wird ihnen sehr häufig von einer Reihe von Vorsitzenden erklärt werden, ihr seid nicht die richtigen Vertreter, die Arbeiter müssen selbst kommen. Aber sowie die Arbeitgeber den Schutz ihrer Organisation anrufen, werden die Sekretäre derselben mit der größten Höflichkeit empfangen, denn sie sind ja die Vertreter einer wirtschaftlichen Macht, die man respektieren muß. So lange man nicht die Vertreter der Arbeiterorganisationen als gleichberechtigt mit den Vertretern der Arbeitgeberorganisationen anerkennt, so lange wird der Machtkampf vorläufig andauern.

Den Weg eines Reichseinigungsamtes, den Exzellenz v. Berlepsch vorgeschlagen hat, begrüßen wir durchaus. Wir be-

grüßen es auch, daß er den Verhandlungszwang ausgesprochen hat. Denn selbst dort, wo heute von seiten der Behörden Geneigtheit vorliegt, zu verhandeln, eine Vermittlung anzubahnen, versagen die Unternehmer. Ich will nur daran erinnern, daß vor einigen Jahren, als der Streik auf dem Hüttenwerk Roteerde war, die beteiligten Arbeiterorganisationen die Hilfe aller möglichen Behörden angerufen haben, um eine Verhandlung herbeizuführen, daß die Gewerbeinspektion eingriff, der Oberbürgermeister der Stadt Aachen sich selbst bemühte — und daß der Generaldirektor der Hütte offen erklärte: „Und wenn der Herrgott vom Himmel kommt, wir verhandeln nicht!" Solange dieser Geist bei den Unternehmern vorhanden ist, wird es auf dem Wege zum Reichseinigungsamt noch große Schwierigkeiten geben. Es ist deswegen notwendig, daß diese Behörde, die natürlich nur dann eingreifen kann, wenn größere Differenzen vorliegen, mit dem Rechte des Verhandlungszwanges ausgestattet wird.

Die Zeit, die uns zur Verfügung steht, reicht nicht, um in Einzelheiten einzudringen, obwohl diese Einzelheiten zu erörtern überaus interessant ist. Ich will mich deshalb lediglich auf die grundsätzliche Erklärung beschränken, daß wir namens der Gewerkvereine den Vorschlägen, die die beiden Herren gemacht haben, grundsätzlich zustimmen, und durchaus der Überzeugung sind, daß auf dem Wege etwas zu erreichen ist, wenn man sich auch über Einzelheiten immer noch auseinandersetzen muß. (Bravo!)

Vorsitzender des deutschen Bauarbeiterverbandes W i n n i g: Meine sehr geehrten Damen und Herren! Der Vorstand des deutschen Bauarbeiterverbandes hat mich beauftragt, an den Verhandlungen teilzunehmen. Ich möchte insbesondere zu der Frage der gesetzlichen Regelung des Einigungswesens, an der wir als die größte Organisation des Baugewerbes ja ganz hervorragend beteiligt sind, einiges sagen. Vorweg gestatten Sie jedoch einige allgemeine Bemerkungen über unsere Stellungnahme. Man wirft uns, anscheinend mit einem gewissen Recht, vor, daß wir mit einer klaren und bündigen Stellungnahme zu den hier ver-

handelten Fragen zurückhielten, daß wir uns nicht entschließen könnten, ein klares Ja oder ein klares Nein zu sagen. Meine Damen und Herren! Diese unsere Zurückhaltung entspricht keineswegs der Unsicherheit und Ziellosigkeit in diesen Dingen und ebensowenig einer doktrinären Befangenheit, wie ich glaubte, aus den Ausführungen des Herrn Professors Zimmermann herauszuhören. Wenn wir uns unsere Erklärungen reiflicher überlegen, so entspringt das zunächst dem Umstande, daß wir als die stärkste gewerkschaftliche Gruppe unserer Stellungnahme eine erhöhte Bedeutung beimessen müssen. Sie ist also lediglich ein Ausfluß der Gewissenhaftigkeit, die wir den Gegenständen und schließlich auch unserer Stellung schuldig zu sein glauben. Insbesondere möchte ich betonen, daß uns doktrinäre Befangenheit durchaus nicht beherrscht. Wir könnten, nachdem hier mehrfach der Zusammenhang zwischen Sozialismus und freier Gewerkschaftsbewegung hervorgehoben worden ist, sehr wohl das Gegenteil behaupten. Jenes dritte Element, das zwischen Arbeitgeber und Unternehmer tritt, von dem Exzellenz von Berlepsch sprach und das Se. Exzellenz als das allgemeine Wohl, als das öffentliche Interesse bezeichnet hat — was ist es anders als der soziale Gedanke, daß die Allgemeinheit ein Interesse und ein Recht hat, sich in die Beziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeiter einzumischen? Und als dieser Grundsatz geboren wurde, waren es die Vertreter der vom Sozialismus erfüllten Arbeiterschaft, die für diesen Gedanken warben.

Grundsätzlich stehen wir dem Gedanken einer reichsgesetzlichen Regelung des Einigungswesens zustimmend gegenüber und zwar aus folgenden Erwägungen: Unsere Zeit hat eine staunenerregende Entwicklung der Arbeitskämpfe gesehen, die getrieben und getragen war von einer Entwicklung des Organisationswesens, eines Organisationswesens, das unserer Zeit in einem so hohen Maße eigentümlich ist, daß wir uns unser ganzes gesellschaftliches Tun und Treiben ohne dies Organisationswesen überhaupt nicht mehr denken können. Wir sehen in dieser Entwicklung der Arbeitskämpfe eine gewaltige Ausweitung der Kampf-

fronten, eine Ausweitung, die oft geradezu beängstigend wirkt. Im graphischen Gewerbe, im Baugewerbe, in den holzverarbeitenden Gewerben und noch in einigen anderen Gewerben, die nicht eine so große Produktion umfassen, sehen wir, daß die Lohnbewegungen das ganze deutsche Wirtschaftsgebiet umfassen, wobei die Entscheidung über das Schicksal der Lohnbewegung immer zu gleicher Zeit für das Ganze des Wirtschaftsgebietes fällt, in dem die Bewegung spielt. Und schon kündigt sich eine Zeit an, wo diese Kämpfe eines einzelnen Gewerbes auf nationaler Grundlage der Vergangenheit angehören werden; vielleicht werden wir bald, in nicht sehr langer Zeit vor Lohnbewegungen stehen, die große Teile, vielleicht mehr als die Häfte der ganzen Produktion unseres Landes erfassen. Diese Bewegungen, je größer ihr Umfang wird, je mehr sich die Kampffronten ausdehnen, greifen tief in das wirtschaftliche Leben unseres Landes ein. Immer größer werden die Erschütterungen, die das allgemeine Wirtschaftsleben dadurch erleidet. Dadurch wächst naturgemäß das Streben, diese Auseinandersetzungen großen und größten Stils, die wir heute haben und in der Zukunft mehr und mehr haben werden, friedlich durchzuführen. Aber das wird immer schwieriger. Die freihändige Einigung der sich gegenüberstehenden Organisationen oder der sich gegenüberstehenden und miteinander verhandelnden Organisationsvertreter wird immer seltener. Wenn Sie aufmerksamen Blickes die großen Arbeitskämpfe, die großen Lohnbewegungen verfolgt haben, die wir in den letzten vier, fünf Jahren hatten, dann werden Sie immer wieder bemerkt haben, daß es außerordentlich schwierig ist, in diesen großen Bewegungen eine freihändige Einigung der Parteivertreter herbeizuführen. Woher kommt das? Herr Professor Zimmermann hat geglaubt, es wenigstens z. T. auf eine Furcht der Parteivertreter vor dem Unwillen der Massen zürückführen zu müssen. Ich kann ihm, so sympathisch mir seine Ausführungen im ganzen waren, in dieser Deutung nicht folgen. Ich möchte den Umstand, daß die freie Einigung der Organisationsvertreter immer schwieriger zu erreichen ist, sozialpsychologisch

erklären. Das Gelingen einer Verhandlung hängt immer wieder von der Nachgiebigkeit beider Teile ab. Aber nun handelt es sich nicht um örtlich begrenzte Bewegungen, sondern um Bewegungen großen Stils, und da hütet sich jede Partei und die Vertreter aller daran beteiligten Organisationen, sich zuerst nachgiebig zu zeigen, weil sie befürchten und mit Recht befürchten, sich dadurch eine taktische Blöße zu geben, die von dem Gegner nicht anders gedeutet werden kann, als fühle sich die Partei unsicher und als schätze sie ihre Chancen bei einem etwaigen Kampfe so gering ein, daß man sie wohl überwältigen könne. So glaube ich es mir erklären zu müssen, daß sich die Verhandlungsführer bei diesen großen Bewegungen, wo das Verantwortlichkeitsgefühl der Leute, die die Bewegung leiten, immer größer und schwerer wird, nicht entschließen können, zuerst Nachgiebigkeit zu zeigen. In diesem Falle können die Unparteiischen eintreten; da können sie helfen, indem sie aus sich heraus eine Plattform schaffen, auf die die Parteien nun gemeinsam treten und wo sich beide Parteien nichts vergeben und dem Gegner vor allem keine taktischen Blößen bieten. Und darum stehen wir auf dem Standpunkt, daß wir in unserer Zeit, wo die wirtschaftlichen Auseinandersetzungen in einem so großen Stil ausgetragen werden und ausgetragen werden müssen, ein Einigungswesen, das Eingreifen von Unparteiischen nicht entbehren können.

Wir stimmen auch einer reichsgesetzlichen Regelung grundsätzlich zu, obwohl wir bisher, zum allergrößten Teil wenigstens, immer noch gesehen haben, daß sich Unparteiische fanden, die es aus eigener Willensentschließung auf sich nahmen, die schwere Aufgabe der Zusammenführung beider Parteien zu lösen. Aber obwohl wir sehen, daß sich bisher und insbesondere bei den großen Bewegungen im Baugewerbe Herren fanden, die das Vertrauen beider Teile besaßen, erscheint der Wunsch doch berechtigt, das Einigungswesen *dem Zufall zu entziehen.* Denn schließlich ist es in letzter Reihe doch der Zufall, von dem es abhängt, ob sich zur rechten Zeit die rechten Männer finden, die das schwere Amt eines Unparteiischen in die Hände nehmen

wollen, und darum ist der Wunsch berechtigt, feste, dauernde Einrichtungen für diesen Zweck zu schaffen. Jedoch, nun kommt das große Aber, das wir auch in diesem Falle wiederum mit Nachdruck betonen müssen, nämlich unsere schweren Bedenken, einen Apparat zu schaffen, der einen amtlichen Charakter trägt. Sie werden es begreifen, wenn wir als freie Gewerkschaften sehr schwere Bedenken tragen, einem amtlichen Apparat zuzustimmen, der von einer Regierung kontrolliert wird, die bisher wenig Wohlwollen für uns zeigte. Wir verlangen nicht von der Regierung, daß sie uns besonders lieb hat; aber die Regierung sollte sich doch sagen, daß wir nun einmal da sind. Sie wird uns nach menschlichem Ermessen auch nicht wieder los, kann uns nicht wieder los werden, ohne die schwersten Erschütterungen des Volkslebens herbeizuführen. Und sie sollte sich schließlich auf den Standpunkt stellen, dann auch dort, wo es nicht ohne unser Zutun geht, mit uns zusammen zu arbeiten. Weil die Haltung der Regierung bisher so ganz und gar anders war, darum haben wir so außerordentlich schwere Bedenken.

Zu den Vorschlägen der beiden Herren Referenten an sich kann ich verhältnismäßig wenig sagen. Ich kann die Tragweite der einzelnen Bestimmungen in den vorgeschlagenen Thesen nicht in wenigen Stunden ermessen; aber mir scheint, als sei es gelungen, in diesen Vorschlägen die nächstliegende Gefahr zu umgehen, nämlich die, daß man einen bureaukratischen Apparat schaffen könnte, der schließlich aus eigenem Recht Lohn- und Arbeitsbedingungen festsetzen sollte. Das ist die allerschwerste Gefahr, die bei der Schaffung von amtlichen Apparaten zu besorgen ist. Die Bildung der Löhne und Arbeitsbedingungen muß in unserer Zeit durch das Werk der sich gegenüberstehenden Organisationen geschehen. Das Spiel der ungebundenen Organisationskräfte ist schließlich in letzter Linie die Quelle, aus der sich das neue Recht der Arbeit, das neue Arbeitsverhältnis ergeben muß; so wie es im Mittelalter die Zünfte waren, die das Arbeitsverhältnis bestimmten, wie es im Zeitalter des absolutistischen Polizeistaates die Obrigkeit war, die die Lohnbedingungen

festsetzte; so wie das den damaligen grundlegenden Tatsachen der Zeit entsprach, so entspricht es den Tatsachen unserer Zeit, daß das freie Spiel der Organisationen das Recht der Arbeit, das Arbeitsverhältnis bildet. Jede Entwicklung ist Kampf, und auch die Entwicklung des Arbeitsverhältnisses, die Entwicklung der Lohn- und Arbeitsbedingungen ist nicht ohne Kampf denkbar, und da ist es eben die Aufgabe der Unparteiischen, Aufgabe eines Einigungswesens, diesen Kampf zu humanisieren. Zweifellos wird es einem gut organisierten Einigungswesen sehr oft möglich sein, den modus vivendi zu finden, in dessen Bestimmungen sich die Parteien wiederum für einige Jahre schiedlich friedlich vertragen können, auf dessen Grundlage die ruhige Erwerbsarbeit wiederum für eine bestimmte Zeit gesichert ist. Wenn wir diesem Grundgedanken zustimmen, so sind wir überzeugt davon, daß damit der Klassengegensatz in keiner Weise vertuscht oder hinweggetäuscht wird. Was erreicht werden kann, ist eine Humanisierung der Arbeitskämpfe. So wie wir heute, wenn wir von einem Kampfe sprechen, nicht immer nur an einen Kampf mit Degen und Schwert denken, sondern ihn oft als einen Wettbewerb ohne gewalttätige Mittel auffassen und beobachten, so kann auch das, was wir heute „wirtschaftlichen Kampf" nennen, zu höheren Formen heraufentwickelt werden, und an Stelle des Streiks und der Aussperrung kann ein Abmessen der Kräfte durch den Verhandlungsweg treten. Dazu kann uns das Einigungswesen helfen. Es wird selbstverständlich nicht in allen Fällen die friedliche Lösung herbeiführen, aber in sehr vielen Fällen, vielleicht in steigender Häufigkeit, wird es ihm gelingen, so wie wir es in den Ländern sehen, in denen es besteht. Nur muß auch in dieser Stunde ausgesprochen werden, daß kein Einigungsapparat aus eigener Kraft, nach eigenem Ermessen, nach Erwägungen, die lediglich am grünen Tisch entsprungen sind, Grundsätze aufstellen, Entscheidungen fällen darf, die sich nicht mit den realen Machtverhältnissen und den Ansprüchen der Allgemeinheit vereinbaren lassen. Nur die gegebenen Kräfte der Organisation können Recht stipulieren, mit

dem sich die beiden Parteien für die abgemessene Zeit abfinden können.

Nun hätte ich noch eine andere Bemerkung zu machen. Ich vermisse in den Grundsätzen des Freiherrn v. Berlepsch die Bestimmung, wie sich der Einigungsapparat zu verhalten hat in dem Falle, wo sein Eingreifen von einer Partei oder von beiden Parteien gefordert wird. Es ist sehr wohl denkbar, daß das Einigungsamt sein Eingreifen für unzeitgemäß hält, während eine der beiden miteinander verhandelnden Parteien das Bedürfnis hat, daß das Einigungsamt eingreift, und es wäre darum wohl wünschenswert, wenn auch darüber Klarheit geschaffen würde, wie sich dieser behördliche Apparat in solchen Fällen zu verhalten hat.

Zwei Worte über einige Ergebnisse in der Diskussion. Ich muß dabei auch auf einige Ausführungen des Herrn Professors Zimmermann zurückgreifen, der einen Schutz der organisatorischen Minoritäten im Einigungswesen forderte. Ich glaube nicht, daß man berechtigte, begründete Vorwürfe gegen die freien Gewerkschaften auf diesem Gebiete erheben kann. Wenn der Metallarbeiterverband in Hamburg bei den Verhandlungen mit den Werftbesitzern die Einmischung oder die Teilnahme der Gelben an den Verhandlungen abgelehnt hat, so hat er meines Erachtens etwas Selbstverständliches getan. Ich war einmal dabei, als man die Teilnahme von Vertretern eines sog. vaterländischen Arbeitervereins forderte. Darauf haben wir den Unternehmern gesagt: „Die werden doch von Ihnen vertreten". (Heiterkeit.) Und so ist es in Wahrheit. Wenn man diese antigewerkschaftlichen Korporationen an den Verhandlungen und am Schlichtungswesen teilnehmen ließe, so würde sich damit die ganze gleichmäßige Verteilung der Kräfte verschieben. Läßt man die Organisationen der Gelben an den Verhandlungen teilnehmen, dann ist es nur konsequent, daß sie später auch in die zur Durchführung des Tarifvertrages gebildeten Körperschaften hineinkommen. Die Schlichtungskörperschaften sind aber paritätisch aufgebaut, auf der einen Seite die Unternehmer, auf der anderen

Seite die Arbeiter in gleicher Anzahl. Wenn nun aber auf Seite der Arbeitervertreter der Helfer der Arbeitgeber sitzt, kann man dann noch von einer paritätischen Regelung sprechen? (Sehr richtig!) Aus diesen Gründen dürfen die Gewerkschaften niemals zugeben, daß sich diese Organisationen, die einen ausgesprochen antigewerkschaftlichen Charakter haben, in diese Verhältnisse mit hineinmischen.

Einige Worte zu den Ausführungen des Herrn Treffert. Herr Treffert wird es zweifellos nicht aufrecht erhalten können, daß die von ihm vertretene Organisation bereits vor 20 Jahren ihre Ansprüche angemeldet hätte. Vor 20 Jahren wandelte der Gutenbergbund ja noch auf ganz anderen Wegen. Damals stand er noch gar nicht auf dem Boden der unabhängigen Interessenvertretung. Und zum anderen: Organisationen können eben erst dann am Tarifwesen teilnehmen, erst dann als Tarifträger mitwirken, wenn sie durch ihre Stärke, durch ihren Einfluß auf die Arbeiter, durch ihre ganze Anlage die Bürgschaft dafür bieten können, daß der Tarifvertrag gehalten wird. Auch in diesen Dingen ist die Kraft, die Macht alles. Ich kann das aus der Erfahrung unseres eigenen Gewerbes mitteilen. Früher, als der christliche Bauarbeiterverband klein war, da gingen wir gewöhnlich allein. Der christliche Bauarbeiterverband ist aber inzwischen stärker geworden, und nun handeln wir mit ihm schiedlich-friedlich in den allgemeinen Bewegungen gemeinsam. Der christliche Bauarbeiterverband beansprucht auch gar nicht, dort mitzuraten und mitzutaten, wo er zu uns vielleicht in einem Verhältnis von 1:100 steht. Die Macht der Organisationen ist eben auch hier der allein zulässige Maßstab für die Mitwirkung.

Zum Schluß möchte ich folgendes sagen: Ich finde in den Vorschlägen des Herrn Professors Zimmermann einen Satz, zu dem ich meine freudige Zustimmung geben kann, nämlich den, daß zu den Erfordernissen für die weitere Entwicklung des Prinzips friedlicher Verhütung von Arbeitszwisten vor allem vier Dinge nötig seien und daß als erstes der systematische Ausbau unab-

hängiger, gut geleiteter Berufsorganisationen auf Arbeiter- und Arbeitgeberseite notwendig sei. Dieser Satz ist uns äußerst sympathisch, und es wäre gut, wenn diese Zusammenkunft durch die Zustimmung zu diesem Satze aufs neue ausdrückte, daß diese Versammlung an dem freien, uneingeschränkten Koalitionsrecht der Arbeiter festhält, und wenn die Zustimmung zu diesen Thesen den Charakter eines Protestes annähme gegen die Wühlereien, die sich heute gegen das Koalitionsrecht richten. (Zustimmung.)

Magistratsrat Wölbling-Berlin: Herr Professor Zimmermann hat uns in sehr eingehender Weise die Mängel des gewerblichen Einigungswesens vor Augen geführt und in Aussicht gestellt, noch eine weitere Darstellung in den Schriften der Gesellschaft für Soziale Reform zu geben. Es ist damit eine Bewegung eingeleitet, die absolut notwendig war, denn seinerzeit, als das Gewerbegerichtsgesetz erlassen wurde, ist gerade das gewerbliche Einigungswesen zu kurz gekommen; nur mit wenigen Sätzen hat man es abgetan. Vielleicht war das gut, denn so konnte sich die Sache frei entwickeln, und auf Grund einer jetzt bald 25 jährigen Erfahrung können wir an eine Reform herantreten und da helfend eingreifen, wo der Gesetzgeber seinerzeit noch nicht geglaubt hat, positive Vorschläge machen zu können. Es haben sich gewisse freie Institutionen herausgebildet, insbesondere in Gestalt der Schlichtungskommissionen. Die Schlichtungskommission hat eine sehr weitgehende Wirksamkeit. Im allgemeinen weiß man ja wohl, was darunter zu verstehen ist. Ich will Ihnen aber trotzdem kurz ein Bild von den Schlichtungskommissionen geben. Es sind Kommissionen, die gewöhnlich unter einem unparteiischen Vorsitzenden tagen, Kommissionen, die meistenteils auf Grund von Tarifverträgen eingerichtet sind und die Rechtsfragen erörtern und zu friedlichem Ausgleich zu bringen suchen, andererseits aber häufig auch Schiedsgerichte, wenn die Parteien eben eine bestimmte Frage, bei der sie sich nicht einigen können, durch die Schlichtungskommission entscheiden lassen.

Diese Kommissionen — das ist das Eigentümliche und darin unterscheiden sie sich von den Gewerbegerichten in etwas — stehen den betreffenden Gewerben immer noch etwas näher als die Gewerbegerichte. In den Gewerbegerichten haben mit zu entscheiden im Prozesse z. B. über Fragen des Metallgewerbes Gastwirte, auch Bäcker, Schlächter usw. Bei großen Gewerbegerichten ist zwar eine größere Spezialisierung möglich, aber man hat geglaubt, noch weiter spezialisieren zu müssen. Das hat seine Vorzüge; darin bestehen aber auch die Nachteile der Schlichtungskommissionen. Die Fragen werden manchmal etwas zu sehr breit getreten. Wenn ich anerkenne, daß die Schlichtungskommissionen auszubauen sind, so soll man ihnen ihr Gebiet aber auch eng umgrenzen. Die Bureaus klagen manchmal recht sehr über die viele Arbeit, die ihnen durch solche Kommissionen entsteht, und Tatsache ist, das kann ich selbst bezeugen, daß von ganz einfachen Fällen, von denen der Gewerbegerichtsvorsitzende mit seinen Beisitzern an einem Vormittag 15, bei Vergleichsverhandlungen sogar die doppelte Anzahl erledigt, bisweilen nicht ein einziger in einer langen Verhandlung ausgetragen wird. Die Beisitzer selber erklären manchmal, hätten wir die Sache vor dem Gewerbegericht entschieden, wäre sie in 5 Minuten abgetan. So gut und so notwendig diese Einrichtungen sind, muß man sie doch nur da schaffen, wo die Gewerbegerichte wirklich versagen, und diese Einrichtungen darf man nicht allzu üppig ins Kraut schießen lassen, und man soll sie beschränken auf allgemeine tarifliche Fälle. So werden sie dann, wie im Maler- und Baugewerbe, der Unterbau für ein Zentraleinigungswesen, wie es von einem der Herren, die hier am sachverständigsten sind, Ihnen auseinandergesetzt worden ist. Ich würde es begrüßen, wenn diese Frage der Organisation des gewerblichen Einigungswesens in irgendeiner Kommission von der Gesellschaft für Soziale Reform dauernd verfolgt würde. Im allgemeinen wird es notwendig sein, hier noch eine weitere Klärung zu schaffen.

Ganz anders stehen wir bei der Frage „Reichseinigungsamt“. Da zeigt sich ja heute ein sehr erfreuliches Zusammenstimmen

der Meinungen. Eine absolute Abweisung ist wohl, soviel ich mich erinnere, eigentlich gar nicht zutage getreten. Gewiß mag hier mancher sein, der noch viel größere Bedenken hat, aber schon das ist gut, daß hier keine schrille Dissonanz hineinkommt, wie sie seinerzeit bei dem Auftreten dieses Gedankens in der Presse und auch von Seiten der Interessentenverbände gehört wurde. Diese Stimmen sind etwas zurückgedrängt. Ich nehme an, man überlegt jetzt, man will doch prüfen, was man heute gehört hat. Ich freue mich darüber, denn auf eine unmittelbare Zustimmung kann man bei solchen Fragen nicht von allen Seiten rechnen. Ich verkenne nicht, daß die Industrie eine große Verantwortung hat. Die Frage eines Reichseinigungsamtes ist von großer Tragweite. Man soll hier nicht übereilt handeln, aber es ist erfreulich, daß man doch jetzt auch bei den Gegnern offenbar schon so weit gekommen ist, daß man die Sache nicht mehr a limine abweist, ohne sie geprüft zu haben, und mit den wenigen Worten, wie das seinerzeit geschehen ist, läßt sich die Sache nicht mehr aus der Welt schaffen. Der Gedanke Reichseinigungsamt lebt und wird sich durchsetzen, wenn man ihn auch in möglichst bescheidener Form zunächst einzuführen sucht. Ich bin es selber gewesen, der weitergehende Vorschläge gemacht hat, insbesondere die Rechtsprechung hineinbeziehen wollte. Dabei haben mich allgemeine Gedanken bewogen. Die Frage der Arbeit: so wichtig sie ist — sie ist ja die Lebensgrundlage für uns alle, möchte ich sagen — im großen Staatswesen bildet sie doch immer nur einen Teil der Aufgaben; noch ganz andere Gedanken und Ideen tragen den Staat, und es kommt deshalb darauf an, auch diese wichtige Frage einzugliedern in das Staatsganze. Es ist ja hier zum Ausdruck gekommen, auch Fragen der Rechtsprechung hängen unmittelbar zusammen mit den Fragen der Einigung, noch andere — (Herr Beigeordneter Dr. Rath hat darauf hingewiesen) — Fragen der Organisation unseres ganzen Reichs- und Staatswesens sind damit verknüpft. Er hat auf die bundesstaatliche Regelung hingewiesen. Zweifellos, in alle diese Verhältnisse greift das Einigungswesen, greift die Regelung der Arbeit ein. Und

wir müssen daher auch die allgemeinen Gesichtspunkte stets im Auge haben, wir dürfen unser Staatswesen, wenn wir ihm neue Aufgaben stellen, nicht dadurch komplizierter werden lassen, sondern wir müssen einmal alle Fragen an unserem Auge vorüberziehen lassen und müssen sehen, wie man, ohne unser Staatswesen weiter zu komplizieren, neue Aufgaben von großer Tragweite einfügen kann. Wenn ich deswegen für das Prinzip „Unabhängigkeit der Rechtsprechung" seinerzeit eingetreten bin und gleich die Frage ins Auge gefaßt habe, wie soll die naturgemäß aus einem Reichseinigungsamt sich entwickelnde Rechtsprechung eingegliedert werden in die gesamte Rechtsprechung, die wir heute haben, so bescheide ich mich heute doch, indem ich sage, wir werden auch hier den rechten Weg finden; und das eine Prinzip, daß das Reichseinigungsamt unabhängig sein soll, macht es mir leicht, auf manchen Gedanken zu verzichten. Wird man das Reichseinigungsamt, wenn man's auch dem Reichsamt des Innern angliedert, möglichst unabhängig stellen, so wird man auch eine Form finden, um die Rechtsprechung, die heute ja in den großen Verbänden und Tarifgemeinschaften des Maler-, des Baugewerbes tagtäglich mit dem Einigungswesen verbunden ist, in unabhängiger Weise zu gestalten. Das Prinzip der Unabhängigkeit der Rechtsprechung wird nicht gefährdet durch eine Gestaltung des Reichseinigungsamtes, wie sie in diesen Vorschlägen unseres verehrten Herrn Vorsitzenden, Exzellenz v. Berlepsch, zum Ausdruck gekommen ist.

Diese Vorschläge haben den einen Vorteil: sie befolgen das Hauptprinzip der Politik, sie sind zugeschnitten auf das praktisch Erreichbare, und ich meine, wenn ich vorher sagte, man solle bei der allgemeinen Regelung des Einigungswesens überlegen, so braucht man in bezug auf diese Sache nicht allzuviel zu überlegen. Eine Dreimännerkommission, die aber eine dauernde Behörde darstellt, kann man meiner Meinung nach im Wege der Reichsgesetzgebung jetzt schon einrichten. Durch die Unabhängigkeit und durch die hohe Autorität einer solchen Behörde werden auch manche Wünsche, die in dieser Versammlung zum Ausdruck

15*

gekommen sind, insbesondere in bezug auf den Schutz der Minderheiten schon berücksichtigt. Eine derartige Behörde wird es gar nicht zulassen können, daß eine Minderheit in unberechtigter Weise an die Wand gedrückt wird; natürlicherweise, wenn sie so klein ist, daß sie selber kaum leben und sterben kann, wenn hier zwei und drei Leute einer Branche in irgend einer Organisation sind, so können wir die nicht anerkennen als eine Gruppe, die bei einer so hohen Instanz, bei einer Reichsinstanz wesentlich berücksichtigt werden kann. Aber die Minderheit wird vom Gehör jedenfalls nicht mehr ausgeschlossen werden können.

Man hat gesagt, das Reich steht der Sache noch etwas skeptisch gegenüber. Es sollte sich aber doch mit der Tatsache abfinden, daß die freien Gewerkschaften vorhanden sind. Nun, meine Herren, die Tatsache ist ja nicht abzuleugnen, und diese Idee möchte ich vollständig unterschreiben. Aber ich möchte auch die eine Bitte an die freien Gewerkschaften richten: Auch Sie, meine Herren, möchten doch die Tatsache anerkennen, daß das Deutsche Reich nun einmal da ist. Hier muß von beiden Seiten eine Anerkennung des vorhandenen Zustandes rückhaltlos erfolgen. Treten Sie auch auf diese Plattform, meine Herren, es wird dann schon weiter gehen. Sie sind jetzt kräftig genug, um auch hervortreten zu können. Man weiß ja, hinwegkommen kann man über Sie nicht; über derart große Verbände, die noch einen politischen Rückhalt haben, kommt man nicht hinweg. Aber, meine Herren, treten Sie dann auch hervor zu gemeinsamer Arbeit.

Ich will keine Bureaukratisierung, ich will keine Behörde, die mit zahlreichen Beamten vollgepackt ist, auf der anderen Seite soll man aber auch in einem solchen Fall keine Kosten scheuen und die Sache an den Kosten nicht scheitern lassen. Aus dem Referat haben wir gehört, welche Riesensummen hier auf dem Spiele stehen. Ich möchte einen Kaufmann fragen, ob in einem solchen Falle die Kosten einer Behörde eine Rolle spielen können. Das kann nicht sein, denn was hier ausgegeben wird, wird zehnfach wieder eingebracht. Allerdings,

es sollen die Beamten nicht, wie ich schon sagte, mit unnützem Bureaukratismus ihre Zeit verschwenden. Sie sollen praktisch arbeiten, und sie sollen viel zu tun haben, das war auch meine Idee, als ich seinerzeit in meinen Vorschlägen in der Schrift „Brauchen wir ein Reichseinigungsamt?“ [1]) noch viele Aufgaben diesem Amte zuwies. Sie war eine Verteidigungsschrift und hatte agitatorischen Charakter. Wenn ich da noch viele Aufgaben hineinlegte in das Reichseinigungsamt, so dachte ich, eine derartige neue Behörde muß außerordentlich viel zu tun haben, die Beamten müssen nicht wissen, was sie zuerst angreifen sollen, damit sie selber ihre Gestaltungskraft tätig werden lassen, um aus der großen Fülle der Aufgaben heraus das Richtige zu finden und so die Wahrheit des einen Sprichwortes wieder zu beweisen „Echtes Gold wird klar im Feuer“. Ins Feuer hinein wird das Reichseinigungsamt gestellt werden. Es soll ein Kristallisationspunkt sein für alle Fragen des Arbeitsvertrages, soweit sie allgemeiner Natur sind. Ohne weiteres werden im Wege der Verwaltung noch einige Aufgaben zu denen, die hier heute schon vorgeschlagen sind, hinzugesellt werden. Ich glaube, wenn wir uns diesen Vorschlägen, die heute gemacht worden sind, rückhaltlos anschließen, werden wir einen Schritt weiter kommen. (Beifall.)

Verbandsbeamter Kurtscheid (Christlicher Holzarbeiterverband): Meine Herren! Herr Professor Zimmermann hat in seinem Referat den Ausspruch zitiert, den ich auf unserem Gewerkschaftskongreß in Dresden getan habe: „Lieber keine Einigungseinrichtungen als nur solche, die auf Arbeiterseite von Sozialdemokraten beherrscht werden und bei denen die christlich-nationalen Arbeiter keine Vertretung haben.“ Ich habe diesen Ausspruch nach reiflicher Überlegung mit Absicht in dieser Schärfe getan und halte ihn auch heute noch in aller Schärfe aufrecht trotz der Friedenstöne, die Herr Winnig vorhin

[1]) Berlin. Franz Vahlen. 1911.

angestimmt hat. Eine Volksbewegung kann, ohne sich selbst aufzugeben, es nicht zugeben, daß Einigungsinstanzen, die über ungeheuer große Werte zu entscheiden haben, geschaffen werden, wobei die Mitglieder der Bewegung als Vertreter in den Einigungsinstanzen ausgeschlossen sind. Es kommt hinzu, wenn in den Tarifinstanzen nur sozialdemokratisch organisierte Arbeiter als Arbeitervertreter sitzen, wie das ja heute im Buchdruckgewerbe tatsächlich der Fall ist, daß dann in manchen Streitfällen ausgesprochene Gegner über die christlich organisierten Arbeiter zu Gericht sitzen, über sie urteilen, über sie Recht sprechen. Und dazu sollen wir stillschweigen, wir sollen darüber hinweggehen und sollen dem ruhig zusehen? Nein! Gegen eine solche Zusammensetzung der Tarifinstanzen werden wir uns wehren bis zum äußersten. Nun sagt Herr Winnig, ja, wenn ihr zur Macht geworden, dann wird man euch überall anerkennen. Gewiß, wenn wir in einem Gewerbe zur Macht geworden sind, dann brauchen wir nicht mehr um die Frage zu streiten. Aber neben der Macht sollte denn doch in dieser Frage auch das Recht zur Geltung kommen. Die Verhältnisse im Buchdruckgewerbe liegen heute so, daß dieselben Leute, die das ganze Jahr die Mitglieder des Gutenbergbundes in der bittersten Weise bekämpfen, über sie in den Tarifinstanzen aburteilen und Recht sprechen. Das kann man einfach auf die Dauer nicht mitmachen. Durch solche Zustände wird der Tarifgedanke und der Gedanke des Schieds- und Einigungswesens in Deutschland am allermeisten gefährdet, und den Scharfmachern wird dadurch Wasser auf ihre Mühlen gegen die Förderung des Einigungswesens geliefert.

Ich bin mit den Leitsätzen unter Punkt 4 mit dem Satz: „Auf Vertretung auch der tariftreuen Minderheitsgruppen in freien Schlichtungsausschüssen und Tarifämtern durch einen Vertrauensmann ist zum mindesten in allen die Angehörigen der Minderheit betreffenden Streitfällen Bedacht zu nehmen" nicht einverstanden. Seine Anerkennung würde dazu führen, daß die Minderheitsorganisationen nur in den Fällen mitzureden hätten,

wo ihre eigenen Mitglieder direkt in Frage kämen, daß dagegen die Mehrheitsorganisationen in allen Fällen mitredeten, auch in den Fällen, wo von ihren Mitgliedern schließlich keine in Frage kämen. Man kann ruhig den Satz so fassen, daß man sagt: „Auf Vertretung auch der tariftreuen Minderheitsgruppen in freien Schlichtungsausschüssen und Tarifämtern durch Vertrauensmänner ist Bedacht zu nehmen.“ Ich glaube, das würde vollständig genügen. Man braucht nicht als Mindestforderung aufzustellen, daß die Minderheitsorganisationen nur vertreten sein sollen, wo ihre Angehörigen in Frage kommen. Wenn dieses für die Minderheit gelten soll, muß es auch für die Mehrheit gelten. Wir setzen doch diese Mindestgrenze auch nicht bei den sonstigen Einrichtungen fest. Bei den Gewerbegerichten sind auch beide Parteien vertreten und urteilen, ganz gleich, ob es sich um Fälle handelt, die nur von diesen oder jenen Organisationsangehörigen vorgetragen werden. Ich möchte deshalb bitten, daß in den Leitsätzen dieser Satz geändert wird.

Nun kommt es bei den Tarifinstanzen schließlich auch darauf an, wie der Inhalt der Verträge, über die ja die Tarifinstanzen entscheiden sollen, beschaffen ist. Wenn heute Verträge abgeschlossen werden, durch die es den Minderheitsorganisationen unmöglich gemacht wird, zur Macht zu kommen, beispielsweise mit der Bestimmung, daß der obligatorische Arbeitsnachweis eingeführt wird, dann kann ich solchen Verträgen und den daraus sich ergebenden Schiedssprüchen nicht zustimmen. Bei einem solchen Nachweis werden die Minderheitsorganisationen stets niedergehalten werden können. Bei solchen tariflichen Bestimmungen kommt es eben auf die Wirkungen an, die sie ausüben. Und darum: wenn man den Einigungsinstanzen eine rechtliche Unterlage gibt, wenn man sie mit größerem Recht ausgestaltet, dann muß vorher die Frage geprüft werden, ob die Bestimmungen der Verträge, die ein- oder durchgeführt werden sollen, auch einwandfrei und mit dem Wohle der Allgemeinheit in Einklang zu bringen sind.

Wenn wir seitens der christlichen Gewerkschaften auf diesem

Standpunkt stehen, dann geschieht das deshalb, weil wir Freunde des Tarif- und Einigungswesens sind und weil wir wünschen, daß die Bedenken, die wir heute gegen manche einseitige Einigungsinstanzen haben, beseitigt werden, damit wir wirklich ein Einigungswesen in Deutschland bekommen, das zu aller Zufriedenheit wirkt und das auch den Minderheitsorganisationen Rechnung trägt. (Bravo.)

Fräulein Erckens (Gewerkverein der Heimarbeiterinnen): Meine sehr verehrten Anwesenden! Die Frage, ob das Schieds- und Einigungswesen ausgebaut werden muß, ob wir ein Reichseinigungsamt haben müssen, kann unsere Organisation, der Gewerkverein der Heimarbeiterinnen, von ihrem Standpunkt aus nur bejahen. Ich will ja zugeben, daß man über die Heimarbeit als Betriebsform verschiedener Meinung sein kann; trotzdem muß man sich auf jeden Fall so lange mit ihr abfinden, bis man an ihre Stelle etwas Besseres und Zweckmäßigeres zu setzen hat, da für ungezählte Tausende von Frauen im deutschen Vaterlande der Erwerb aus Heimarbeit einfach eine Notwendigkeit ist. Die Verhältnisse in der Heimarbeit, die traurigen Verhältnisse sind ja bekannt genug auch in diesem Kreise, so daß ich sie nicht weiter auszuführen brauche. Bekannt ist auch, daß die Schuld an diesen mißlichen Verhältnissen zum allergrößten Teil in der noch fast ganz ungeregelten Entlohnung liegt. Weniger bekannt wird sein, daß die Versuche, eine Regelung hier herbeizuführen, häufig genug auf fast unüberwindlichen Widerstand stoßen und zwar auf Widerstand von seiten der Arbeitgeberverbände wie auch der Arbeitnehmerorganisationen. Es heißt dann zwar, die Interessen der Frauen werden mitvertreten, aber da frage man nur nicht: wie? Eigentümlicherweise sind aber diese Schwierigkeiten dort nicht vorhanden, wo der Gewerkverein allein in Frage kommt, wo er also allein mit den Arbeitgebern oder Arbeitgeberverbänden verhandeln kann. Natürlich sind diese Fälle nicht sehr häufig. Eine gesetzliche Regelung der Lohnverhältnisse ist wohl leider

für absehbare Zeit ausgeschlossen. Vielleicht werden die Fachausschüsse auf ihre Notwendigkeit noch hinweisen.

Nun ist nach unserer Ansicht das einzige Mittel, Besserung zu schaffen, der Ausbau des Schieds- und Einigungswesens dahin, daß eine Instanz geschaffen wird, die Erscheinungs- und Verhandlungszwang bringt. Hierzu Mittel und Wege zu finden, muß ich ja berufeneren Kräften überlassen; jedenfalls wird es aber bei gutem Willen nicht unmöglich sein. Ich glaube auch nicht, daß es im Widerspruch mit gewerkschaftlicher Taktik stehen wird, eine solche Stelle zu schaffen.

Bezüglich der Leitsätze des Herrn Professors Zimmerman möchte ich mich den Ausführungen von Herrn Kurtscheid wegen Vertretung der Minderheitsorganisationen vom Standpunkt des Gewerkvereins der Heimarbeiterinnen aus durchaus anschließen.

Rechtsanwalt Dr. Friedmann (Tarifamt der Buchdrucker): Meine Damen und Herren! Als ich der freundlichen Einladung des Herrn Professors Zimmermann zur Teilnahme an den diesjährigen Verhandlungen Folge leistete, tat ich es in der Absicht, mich hier nur als Zuhörer zu verhalten. Ich erwartete nicht und war nicht darauf vorbereitet, daß ich genötigt sein würde, auch meinerseits in die Diskussion einzugreifen. Die Ausführungen der Herren Treffert und Kurtscheid zwingen mich jedoch, in meiner Eigenschaft als stellvertretender juristischer Vorsitzender des Tarifamtes der deutschen Buchdrucker, einige Worte der Erwiderung zu sagen. Ich werde selbstverständlich in dieser vorgerückten Stunde ihre Zeit nicht über Gebühr in Anspruch nehmen und mich auch bemühen, in meinen Ausführungen möglichst mit dem Thema in Berührung zu bleiben, das heute den Gegenstand der Tagesordnung bildet.

Die Klagen, die von den Herren Treffert und Kurtscheid gegen die Tarifgemeinschaft, speziell gegen das Tarifamt der deutschen Buchdrucker geführt worden sind, sind ja nicht neu. Mir ist es nicht bekannt, ob sie schon seit 20 Jahren im Umlauf

sind. Jedenfalls kennen wir sie schon seit langem, und sie sind auch, worauf Herr Treffert schon hinwies, bei der Tarifrevision im Herbst 1911 zur Sprache gekommen. Herr Treffert behauptete, daß die Beschwerden damals, wie er sich ausdrückte, „glatt unter den Tisch gefallen" seien. Ich muß diese Behauptung mit aller Entschiedenheit zurückweisen. Ich habe selbst an den Beratungen des Tarifausschusses im Jahre 1911 teilgenommen und weiß, daß wir sehr eingehend über diese Beschwerden verhandelt haben, daß nicht etwa nur seitens der Prinzipalität und der Tariffunktionäre, sondern auch seitens der Vertreter des Deutschen Buchdruckerverbandes mit aller Ausführlichkeit auf alle Beschwerdepunkte eingegangen worden ist und daß man auch Herrn Thränert, dem Vertreter des Gutenbergbundes, ausgiebige Gelegenheit geboten hat, seine Wünsche und Klagen vorzubringen. Ich erinnere mich auch noch ganz genau, daß am Schlusse dieser Aussprache Herr Geheimrat Büxenstein, der damalige Prinzipals-Vorsitzende des Tarifamtes und Leiter der Verhandlungen des Tarifausschusses, an Herrn Thränert die Frage richtete, ob seine Beschwerden durch die Beschlüsse und die Aussprache ihre Erledigung gefunden hätten. Herr Thränert hat auf diese Frage mit einem Ja geantwortet. (Zurufe und Hört, hört!) Als diese Antwort gegeben war, sah man allerdings den Antrag, unparteiische Schiedsrichter für die Minderheit hinzuzuziehen, als erledigt an, so günstig auch die beiden in Vorschlag gebrachten Gutachter, Exzellenz von Berlepsch und Professor Francke, allerseits beurteilt wurden. Man hat sich dabei freilich nicht allein durch die Erklärung des Herrn Thränert bestimmen lassen, sondern — ich betone nochmals, daß die Zuziehung der beiden Herren uns durchaus willkommen gewesen wäre — man hat eine Zuziehung branchefremder Personen nach Möglichkeit zu vermeiden gesucht, solange nicht eine unbedingte Notwendigkeit dazu bestände — weil eben die Verhältnisse im Buchdruckgewerbe so komplizierter Natur sind, daß man diese Frage nicht in kurzer Zeit erledigen konnte. Nun verkenne ich nicht, es verkennt auch niemand, und es verkennen speziell nicht die Vertreter des

Deutschen Buchdruckerverbandes, daß es wünschenswert wäre, wenn wir einen Ausweg finden würden, um den Minderheiten eine angemessene Vertretung zu gewähren. Es ist hier in der Diskussion des gestrigen und heutigen Tages schon wiederholt von der angemessenen Vertretung der Minderheiten gesprochen worden im Zusammenhang mit dem Tarifvertrag und dem Einigungsamt. Dabei hat Herr Winnig, dem ich mich in dieser Beziehung durchaus anschließe, auf einen sehr wichtigen Punkt, der meines Erachtens in der Diskussion viel zu wenig beachtet wird, hingewiesen. In den Gewerbegerichten und den gesetzgebenden Körperschaften kann selbstverständlich eine Vertretung der Minderheiten leicht ermöglicht werden. Aber, meine Damen und Herren, vergessen Sie nicht — das ist durchaus treffend von Herrn Winnig hervorgehoben worden — daß es sich bei den Tarifinstanzen um paritätische Organe handelt, und da ist es nicht so leicht zu sagen, hier soll eine Minderheitsvertretung eingeführt werden; denn ein einziges Mitglied, das einer Minorität konzediert würde, würde ja ein erhebliches Übergewicht über die anderen Mitglieder besitzen. Wir haben im Tarifausschuß, gewissermaßen dem Parlament der Tarifgemeinschaft, 12 Vertreter auf Arbeiter- und 12 auf Prinzipalsseite. Wenn jetzt — anders kann ich die Vorschläge der Herren vom Gutenbergbunde nicht verstehen — sagen wir einmal 11 Sitze dem Buchdruckerverband und einer dem Gutenbergbund eingeräumt würden (ich will ganz davon absehen, daß dadurch die ganze Organisation durchlöchert würde) oder wenn ein 13. Mitglied eingeführt würde, dann würden selbstverständlich die Prinzipale der Minorität das nicht gutheißen, sondern sie würden auch eine Vertretung verlangen, und zwar wären das die Prinzipale, die dem Tarifvertrag nicht gerade feindlich, aber durchaus kritisch gegenüber stehen.

Ich will Ihre Geduld nicht mit speziellen Fragen der Tarifgemeinschaft der Buchdrucker in Anspruch nehmen. Ich führe das aus, weil es meines Erachtens auch für ein etwaiges Einigungsamt in Betracht kommt.

Wenn jetzt diese beiden Vertreter des Gutenbergbundes und der Arbeitgeberorganisation hinzukommen, dann würde die jetzige Vertretung des Deutschen Buchdruckerverbandes ganz in den Hintergrund gedrängt. Wenn es auch nur eine Person ist, kann diese doch den Ausschlag geben. Man kann nicht sagen, es besteht ein Verhältnis von 12:1. Diese eine Person kann vielmehr die ganze Rechtsprechung und Beschlußfassung entscheidend beeinflussen. Wenn uns ein Weg gezeigt würde, wie diese Schwierigkeiten zu vermeiden sind, ohne daß die ganze Grundlage der bisherigen Tarifgemeinschaft beseitigt und erschüttert würde, dann würde dieser Weg sehr willkommen geheißen und mit Freuden betreten werden.

Es ist aber gleichwohl in der Tarifgemeinschaft der Buchdrucker den gekennzeichneten Beschwerden nach Möglichkeit Rechnung getragen worden. Man hat den Beschluß gefaßt, bei solchen Angelegenheiten, wo der Gutenbergbund auch nur im entferntesten in Betracht kommt, einen Vertreter des Bundes hinzuziehen, und es ist unrichtig, wenn seitens des Herrn Treffert behauptet worden ist, daß diese Bestimmung auf dem Papier stehen geblieben sei. Man hat die Herren hinzugezogen, doch muß ich aus eigener Sachkunde bemerken, daß die Herren der Einladung nicht gefolgt sind. (Zurufe und hört, hört!)

Weiter ist gesagt worden, man bevorzuge geflissentlich den Redakteur des „Korrespondenten". Meine Damen und Herren! Das steht nun einmal im Tarif und ist geltendes Recht. Hier verlangten die Herren vom Gutenbergbund eine Neuerung. Aber man hat auch diese Frage sehr reiflich erwogen, und da waren es allerdings zwei wesentliche Momente, die uns von einer Beschlußfassung nach den Wünschen der Herren vom Gutenbergbunde abhielten, nämlich einmal, daß die Herren an einem Strange ziehen und teilweise sogar gemeinschaftliche Publikationen veranstalten, jedenfalls in enger Beziehung stehen mit einer tariffeindlichen Arbeitgeberorganisation im deutschen Buchdruckgewerbe. Der andere Grund war, daß die Herren es nicht vermieden haben, rein interne, diskrete Verhandlungen in die Öffentlichkeit zu ziehen.

Das war mit ein Umstand, der uns hinderte, den Herren diese Vertretung einzuräumen. Aber es wird den Herren von allen Beschlüssen und von allen Vorlagen, die auf die Tagesordnung kommen, rechtzeitig Mitteilung gemacht; sie sind keineswegs zurückgedrängt.

Nun ist auch gesagt worden — und damit komme ich wieder auf einen Punkt, der mit dem Beratungsgegenstand in engem Zusammenhang steht — die Schiedsgerichtsbarkeit sei unzureichend, weil es an unparteiischen Vorsitzenden fehle. Niemand erkennt die Berechtigung dieser Klagen mehr an als die in der Tarifgemeinschaft der Deutschen Buchdrucker tätigen Personen. Wir haben sehr eingehende Beratungen über diesen Punkt gepflogen, sogar von zwei sehr kompetenten, sachverständigen Beurteilern Gutachten erfordert, wie auf dem Boden der bestehenden Verhältnisse, ohne daß es zu unüberwindlichen Schwierigkeiten führe, diese unparteiische Leitung gestaltet werden könnte, um die Schiedsgerichte in Einklang mit § 6 des Gewerbegerichtsgesetzes zu bringen. Es haben sich leider keine praktisch gangbaren Wege ergeben, auf denen das geschehen könnte. Allseitig war man sich darüber klar, daß es einfach eine Unmöglichkeit ist, unparteiische Schiedsgerichtsvorsitzende in genügender Zahl zu finden. Wir haben in der Tarifgemeinschaft der Deutschen Buchdrucker 65 Schiedsgerichte. Meine Damen und Herren! Schon ein unparteiischer Vorsitzender, der Lust und Liebe hat, dieses Amt anzunehmen, findet sich schwer, aber noch weniger findet sich jemand — und das ist hier doch sehr von Bedeutung und käme auch für die Einigungsämter in Frage —, der über die erforderlichen genauen technischen Kenntnisse und die Vertrautheit mit dem Werdegang und den Organisationsformen des Buchdruckgewerbes verfügt. Das war der Grund, der auch hier ein negatives Ergebnis herbeiführte. So lebhaft der Wunsch nach einer Reform war, wir wußten keinen Weg, wie wir ihn erfüllen sollten.

Aber, meine Damen und Herren! Ich muß betonen, daß die Mißstände, die sich aus dieser Regelung der Verhältnisse er-

geben, doch bei weitem nicht in dem Maße bestehen, wie es von dem Herrn Vertreter des Gutenbergbundes und Herrn Kurtscheid dargestellt worden ist. Es kommen gewiß Fehlsprüche der Schiedsgerichte vor, wie ja auch die staatlichen Gerichte vielfach Fehler begehen. Ich möchte hier durchaus die Worte unterschreiben, die Herr Professor Zimmermann bei Besprechung der Tarifgemeinschaft in einer der letzten Nummern der „Sozialen Praxis" ausgesprochen hat: „Es kommt allein darauf an, ob in dem sündigen Treiben System steckt und nicht nur gelegentliche Entgleisungen vorliegen." Ich glaube, die Herren werden nicht einen einzigen Fall anführen können, wo in bewußter Absicht die Rechte der Minderheiten mit Füßen getreten worden sind, und ich kann wohl sagen, es entfallen die falschen Urteile überwiegend auf ganz andere Gebiete als auf die Fragen der Organisationszugehörigkeit und was damit zusammenhängt.

Es heißt im Deutschen Buchdruckertarif, durch Fettdruck hervorgehoben, an deutlich sichtbarer Stelle, nämlich in der Einleitung des Abschnitts über die Tariforgane: „Die Tariforgane dürfen sich bei Ausübung ihrer Pflichten durch Beschlüsse oder Maßnahmen der Organisationen der Prinzipale oder Gehilfen nicht beeinflussen lassen", und es ist auch an anderer Stelle darauf hingewiesen, daß keine Maßnahme abhängig gemacht werden darf von der Zugehörigkeit oder Nichtzugehörigkeit zu einer Organisation. Aus meiner vierjährigen Tätigkeit als stellvertretender Vorsitzender des Tarifamtes kann ich sagen, daß mit der peinlichsten Sorgfalt gerade die Innehaltung dieser Bestimmung beobachtet wird, und ich muß den Herren vom Deutschen Buchdruckerverband das Zeugnis ausstellen, daß sie ohne Rücksicht auf ihre Verbandsinteressen mit durchaus anerkennenswerter Unparteilichkeit diesen Standpunkt vertreten. Wie diese Herren die Organisationsinteressen zurücktreten lassen hinter die allgemeinen tariflichen Interessen und das Gemeinwohl, das hat ja nichts klarer bewiesen als der mehrfach erwähnte Buchdruckerstreik bei Scherl und Ullstein in Berlin, wo sie sich rückhaltlos

auf den Boden des Tarifs gestellt haben, obwohl sie in ihren eigenen Reihen scharf angegriffen wurden.

Nun hat Herr Treffert gesagt, wenn auch das Tarifamt darüber steht, ist das Schiedsverfahren doch so geregelt, daß, wenn eine Entscheidung mit Stimmengleichheit erfolgt, Berufung an das Tarifamt nicht möglich ist. Das ist nicht richtig. Die einstimmigen Entscheidungen, die nicht berufungsfähig sind, unterliegen noch einer Beschwerde.

Von der diesbezüglichen Bestimmung macht das Tarifamt einen sehr weitgehenden Gebrauch, und es ist so durchaus die Möglichkeit geboten, Fehlsprüche der Schiedsgerichte, die dem Tarif widersprechen, zu korrigieren.

Meine Damen und Herren! Ich bin am Schlusse meiner Ausführungen. Niemand gibt mehr die Verbesserungsbedürftigkeit der Organisation der Tarifgemeinschaft der Buchdrucker zu als wir, die wir an ihrer Fortentwicklung mitgewirkt haben. Der Werdegang der Tarifgemeinschaft zeigt auch, daß bei jeder neuen Tarifrevision Verbesserungen eingeführt werden und an dem Ausbau weitergearbeitet wird. Ich muß es jedoch als eine arge Übertreibung kennzeichnen, wenn hier gesagt wurde, gerade die Tarifgemeinschaft der Buchdrucker beweise die Notwendigkeit der Schaffung von Einigungsämtern und eines Reichseinigungsamtes. Wir sind durchaus erfreut, wenn derartige Institutionen geschaffen werden, und wir versprechen uns davon eine Befruchtung und Förderung unserer Arbeit; aber mit Entschiedenheit muß ich es zurückweisen, daß die Verhältnisse in unserer Tarifgemeinschaft das Bedürfnis nach jenen Einrichtungen besonders fühlbar machen. So liegen die Dinge nicht. Die Tarifgemeinschaft der Deutschen Buchdrucker hat gerade im Gegenteil bewiesen, wie viel geleistet werden kann auf dem Gebiete der autonomen Körperschaftsbildung, und sie hat am allerwenigsten Anlaß zu einem gesetzgeberischen Einschreiten gegeben.

Vorsitzender Beigeordneter Most: Meine Herren! Es ist beantragt worden, die Rednerliste zu schließen. Es steht noch

vermerkt Herr Thränert. Wenn kein Widerspruch erfolgt, darf ich annehmen, daß dieser Antrag angenommen ist. (Widerspruch erfolgt nicht.)

Verbandsbeamter Thränert (Gutenbergbund): Sehr verehrte Damen und Herren! Ich hätte keine Gelegenheit gehabt, zu dem heutigen Thema zu reden, nachdem einer unserer Kollegen bereits zum Worte gekommen ist, wenn nicht Herr Dr. Friedmann jetzt die Sache der Buchdrucker-Tarifgemeinschaft aufgegriffen und sich in scharfen Worten gegen das gewandt hätte, was von unserem Kollegen gesagt worden ist.

Zuerst möchte ich persönlich bemerken, daß Herr Dr. Friedmann sich in einem Irrtum befindet, wenn er eine Äußerung, die auf eine Frage des Herrn Präsidenten der Buchdrucker-Tarifgemeinschaft gefallen ist, wo ich mit einem „Ja" geantwortet habe, auf die damalige Erledigung unserer Forderungen bezogen hat. Herr Geheimrat Büxenstein hat nach meiner Erinnerung bei den Tarifberatungen 1911 die Forderungen des Gutenbergbundes formuliert vor der Erledigung der Sache. Und da hat er zu mir gesagt: „Herr Thränert, wenn die Sache in dieser Form erledigt wird, sind dann die Wünsche des Gutenbergbundes erfüllt?" Ich habe natürlich mit ja antworten müssen. (Zuruf: hört, hört!) Als die Frage dann zur Verhandlung stand, hat der Herr Geheimrat Büxenstein mir nochmals die Frage vorgelegt: „Wenn Ihnen ein Vertreter im Tarifausschuß zuerkannt wird, wollen Sie dann auf weitere Forderungen in bezug auf Vertretung ihrer Organisation in der Tarifgemeinschaft verzichten?" Darauf habe ich dem Herrn Geheimrat erklärt: „Es ist unmöglich, auf eine unbestimmte Zeit hinaus die Frage zu beantworten." Die Frage ist dann dahingehend erledigt worden, daß die Zulassung des Gutenbergbundes abgelehnt wurde (hört, hört!), weil die Vertreter des Verbandes für Ablehnung stimmten, während die Prinzipale sich nicht darüber einig waren.

Ich muß hier feststellen, daß der Herr stellvertretende juristische Vorsitzende des Tarifamts der Deutschen Buchdrucker

über die Struktur unserer Tarifgemeinschaft noch nicht unterrichtet ist. (Zuruf.) Wenn er hier erklärt hat, daß seitens der beiderseitigen Tarifparteien die Vertreter aus allgemeinen Wahlen hervorgehen und es der einen, der Gehilfenpartei, doch nicht zugemutet werden könne, auf einen ihrer Vertreter zugunsten des Gutenbergbundes zu verzichten, so zeigt er damit, daß er die Forderungen des Gutenbergbundes gar nicht kennt. Wenn der Herr zweite juristische Vorsitzende des Tarifamts meint, daß wir mit unseren Forderungen eine Abänderung des heutigen Wahlmodus verlangen oder daß sich die Wünsche des Gutenbergbundes daraufhin erstreckten, einen Parteivertreter zu erhalten, so befindet er sich in einem schweren Irrtum. (Zurufe.) Was der Gutenbergbund verlangt und fordert, ist, daß er in der Zulassung von Organisationsvertretern im Verhältnis genau so berücksichtigt wird, wie die übrigen Organisationen berücksichtigt werden zur Vertretung ihrer Interessen. Unsere Tarifgemeinschaft baut sich auf allgemeinen Wahlen auf. Die aus diesen allgemeinen Wahlen hervorgegangen Vertreter bilden den Tarifausschuß. Neben diesen gewählten Vertretern aber hat der Verband der Deutschen Buchdrucker das Recht, drei Vertreter des Verbandes in den Tarifausschuß, zwei Vertreter in das Tarifamt und einen in jedes Schiedsgericht zu entsenden (die gleiche Anzahl stellt die Prinzipalität), und eine solche Vertretung verlangt auch nur der Gutenbergbund. Eine solche Vertretung hat auch auf die Entscheidung der Verhältnisse innerhalb der Tarifgemeinschaft gar keinen Einfluß, da es jedem, auch dem Herrn juristischen Vorsitzenden des Tarifamts bekannt sein wird, daß die Geschäftsordnungen des Tarifausschusses sowohl wie des Tarifamts vorsehen, daß nur dann die Beschlüsse Geltung haben, wenn zum mindesten im Tarifausschuß vier Personen der Gehilfenpartei oder vier Personen der Prinzipalspartei für diese Beschlüsse gestimmt haben. Also die Beisitzerstimme des Gutenbergbundes wird in dem Tarifausschuß der Deutschen Buchdrucker auf die zu fällenden Entscheidungen gar nichts zu bedeuten haben. Und wenn bisher diese Vertretung in den Tarifinstanzen abgelehnt

worden ist, wenn bisher die Tarifgemeinschaft der Deutschen Buchdrucker dem Gutenbergbund gegenüber sich ständig ablehnend verhalten hat, so geschah das lediglich aus dem Grunde, weil es das Organisationsinteresse der freien Gewerkschaften innerhalb unseres Gewerbes bedingte und weil dieses Organisationsinteresse es eben nicht zuließ, daß derartige Forderungen erfüllt wurden. (Zurufe.)

Und wenn daher Herr Dr. Friedmann jetzt eben ausgeführt hat, daß es ihm noch nicht bekannt geworden sei, daß Fälle vorhanden wären, wo das Recht der Minorität oder der Mitglieder des Gutenbergbundes geschädigt worden sei, so möchte ich ihn nur daran erinnern, was seinerzeit in Leipzig passiert ist, wo neben den Vertretern, die aus der Allgemeinheit gewählt worden sind, als Schiedsrichter in einem Falle diejenigen Leute fungiert haben, die zu gleicher Zeit die Angeklagten waren. (Zurufe: Sehr richtig! hört, hört!) Und wenn wir in einem anderen Falle feststellen mußten, daß ein Mitglied des Gutenbergbundes, das sich gewiß einer tariflichen Verfehlung schuldig gemacht hatte, durch Spruch der Schiedsinstanz 26 Wochen arbeitslos werden mußte als Familienvater, während auf der anderen Seite Leute, die sich genau desselben Vergehens schuldig gemacht haben, mit Zustimmung dieser selben Tariffunktionäre, die das Urteil gegen den Gutenbergbündler ausgesprochen hatten, bereits vier Wochen später wieder in tariftreuer Druckerei arbeiten konnten, so sind das Ungerechtigkeiten, die wir uns nicht gefallen lassen können. (Zustimmung.)

Wir wollen — und das möchte ich dem Herrn stellvertretenden juristischen Vorsitzenden des Tarifamts hier an dieser Stelle sagen, wir haben es ja schon an anderer Stelle betont — keine Sondervorrechte innerhalb der Tarifgemeinschaft, keine unserer christlichen Organisationen tritt für Sondervorrechte ein, aber wir wollen, daß wir unser Recht in jeder Beziehung wahren können und daß wir die Interessen unserer Kollegen dort zu vertreten in der Lage sind, wo es sich gehört, durch eine berechtigte, eine anerkannte Vertretung, die in der Lage ist, in wirklicher Form,

in wirklicher Weise mitzuwirken an der Tarifgemeinschaft der Deutschen Buchdrucker.

Es ist heute verschiedentlich angeschnitten worden, und Herr Friedmann hat es ebenfalls ausgeführt, daß der Konflikt bei Scherl ein Zeichen dafür sei, daß gerade die Organisationen das Interesse der Tarifgemeinschaft durch ihr festes Eintreten für die Schiedssprüche wahrgenommen hätten. Ich darf hier sagen, daß eben dieser Scherl-Konflikt uns die Veranlassung gegeben hat, in dem Fragebogen des Arbeitsrechtsausschusses strikte ein Reichseinigungsamt zu verlangen, um eine Stelle zu schaffen, die untersuchen kann, wo eigentlich das Recht in dieser Beziehung liegt. Wenn die Organisationsleitung wohl die Sache verurteilt, aber die nachgeordnete Organisationsinstanz gegen diesen Beschluß handelt und sich als Beteiligter, als Mitberatender an dem Tarifwerk über die Beschlüsse des Tarifamts oder der Tarifkorporation hinwegsetzt und dann die Unterstützung an diejenigen Leute zahlt, die die Organisation als solche verurteilt, so ist das ein Zeichen, daß unhaltbare Zustände bestehen, daß das nicht mehr so weitergehen kann und daß auch unsere Tarifgemeinschaft auf unsicherer Rechtsgrundlage liegt. Wir verfolgen dabei kein anderes Interesse, als einmal unsere Mitglieder zu schützen und zum anderen unsere Tarifgemeinschaft aus einem Macht- zu einem Rechtsinstitut werden zu lassen. (Lebhafter Beifall.)

Vorsitzender Beigeordneter Dr. Most: Die Diskussion ist geschlossen. Die Herren Referenten haben noch das Schlußwort. Herr Prof. Dr. Zimmermann hat zuerst das Wort.

Professor Dr. Zimmermann: Angesichts der vorgeschrittenen Zeit will ich kein allgemeines Schlußwort sprechen. Es ist auch in der Diskussion nichts vorgebracht worden, was sich mit den Leitsätzen in Widerspruch stellt. Es handelt sich nur um kleinere Differenzen, und es erübrigt sich da wohl eine besondere Auseinandersetzung. Ich darf bemerken, daß ich mit Herrn Kurtscheid und der Vertreterin der Heimarbeiterinnen sehr

16*

wohl über ihre Einwendungen reden kann, daß auch die Minderheitsvertretung in solchen Fragen, die sie nicht unmittelbar angehen, zu gewährleisten ist, wenn sich das praktisch durchführen läßt. Dagegen allerdings habe ich gewisse Bedenken und Zweifel. — Da wir beim Punkte der Minderheitsvertretung sind, so möchte ich Herrn Winnig gegenüber bemerken bezüglich meiner Kritik an dem Verhalten des Metallarbeiterverbandes und der freien Gewerkschaften, welche Schlichtungsvorschläge des Metallindustriellenverbandes abgelehnt haben, weil gelbe Organisationen beteiligt waren, daß ich wohl eigentlich nicht gerade zu den Protektoren der gelben Arbeiterbewegung zu zählen bin, sondern ich glaube, daß es sich damals mehr um gewisse taktische Erwägungen handeln mußte. Wenn im Jahre 1907 ein großer Metallindustriellenverband, der bisher von solchen Verhandlungen nichts wissen wollte, nun plötzlich eine Schlichtungsordnung seinerseits vorschlug, mag sie noch so schlecht und anfechtbar gewesen sein, dann wäre es wohl richtiger gewesen, in diese dargebotene Hand einzuschlagen und nicht über den Strohhalm zu stolpern, daß nun schließlich eine kleine gelbe Gruppe zunächst mal mittun sollte. Über diese Schwierigkeiten der Einmischung der Gelben wäre man damals wohl hinweggekommen und so auch in dem Kampf auf den Seeschiffswerften. Ich trete natürlich nach wie vor nur für unabhängige Arbeiterorganisationen ein. Die gelben Arbeiterorganisationen scheinen mir gar nicht Berufsorganisationen der Arbeiter zur Förderung der Arbeiterinteressen zu sein.

Damit kann ich wohl meine Bemerkungen schließen.

Vorsitzender Beigeordneter Dr. Most: Ich erteile nunmehr das Wort Sr. Exzellenz Herrn v. Berlepsch.

Exzellenz Freiherr v. Berlepsch: Ich habe auch nur wenige Worte zu sagen: Zunächst konstatiere ich mit großer Freude, daß die Vorschläge, die ich mir zu machen gestattete, bei den Teilnehmern an den Verhandlungen auf keinen grundsätzlichen Widerspruch gestoßen sind. Ich habe das erwartet be-

züglich der Organisationen, die sich uns angeschlossen haben, den Christlichen und den Hirsch-Dunckerschen Arbeiterorganisationen und der Organisation der Heimarbeiterinnen. Ihre Stimmung war mir bekannt. Ich habe deshalb mit Befriedigung festzustellen, daß ich mich in dieser Annahme nicht getäuscht habe. Ich habe mich auch gefreut, von einem der erfahrensten Sachkenner, Herrn Magistratsrat Wölbling, Zustimmung zu meinen Vorschlägen erhalten zu haben. Er ist einer von denjenigen, die jedenfalls in ihren endgültigen Plänen dem Reichseinigungsamte eine weitergehende Kompetenz zuweisen möchten, als ich es vorgeschlagen habe, aber auch er hat sich auf den Standpunkt gestellt, daß zunächst wenigstens es geraten ist, sich mit dem bescheideneren Umfang der Tätigkeit des Reichseinigungsamtes zu begnügen, damit es möglichst schnell und bald und kraftvoll ins Werk treten kann. Ganz besonders aber bin ich erfreut über die Erklärungen, die uns von Herrn Winnig abgegeben worden sind. Bis jetzt haben die freien Gewerkschaften eine derart bestimmte Formulierung ihrer Zustimmung zu einem Reichseinigungsamte nicht abgegeben, soweit mir bekannt ist, so daß ich nur sagen kann, daß mich seine Erklärungen trotz des „Abers“, das hinzugefügt worden ist, außerordentlich erfreut haben. Namentlich konstatiere ich, daß er in der Begründung der grundsätzlichen Stellungnahme zu einem Reichseinigungsamt mit mir übereinstimmte. Er hat meines Erachtens eine glückliche, kurze Formulierung für diese Begründung gefunden, indem er gesagt hat, das Einigungswesen muß unter allen Umständen dem Zufall entzogen werden. Das ist vollständig zutreffend und richtig, es ist eins der bewegenden Motive für meine Auseinandersetzungen gewesen.

Nun ein kurzes Wort zu seinem „Aber“. Dieses Aber bewegt sich, soweit ich ihn verstanden habe, nach zwei Richtungen. Einerseits sagte er, der amtliche Apparat ist das Bedenkliche für uns. Etwas von dem von mir bereits erwähnten Mißtrauen spricht aus diesen Worten wieder heraus. Er hat seine Bedenken näher formuliert, indem er sagte, ein amtlicher Apparat, welcher unter der Kontrolle der Regierung steht, kann unter Um-

ständen bedenklich werden für die Behandlung und Vermittlung der Einigung. Ich will zugeben, obgleich ich unbedingt bestreite, daß augenblicklich diese Befürchtung begründet ist, daß die Möglichkeit vorliegt, daß einmal eine Regierung am Ruder ist, welche auf die Tätigkeit des Einigungsamtes nicht völlig unparteiisch einwirkt. Aber ich habe gerade deshalb, weil ich diesen Einwand kommen sah und weil ich nicht für alle Zeiten seine Berechtigung bestreiten will, ausdrücklich in meinen Vorschlägen verlangt, daß das Reichseinigungsamt eine unabhängige Behörde sein soll, daß es sowohl für den Weg, den es bezüglich der Vermittlung einschlagen, als bezüglich des Zeitpunktes, zu dem es seine Vermittlung eintreten lassen will, selbständig und selbstverantwortlich sein soll. Ich meine, daß damit dieses Bedenken wohl als beseitigt angesehen werden kann.

Herr Winnig hat dann ein Bedenken vorgebracht, das ihn abhält, ganz unbedingt dem Reichseinigungsamt zuzustimmen, ein Bedenken, das er nicht allein hegt: Es muß unter allen Umständen umgangen werden, daß die Lohnbildung schließlich in die Hände des Einigungsamtes fällt. Er hat vollständig Recht mit diesem Bedenken. Es wäre in der Tat, auch meiner Auffassung nach, eine gefährliche Sache, wenn wir heutzutage darauf ausgehen wollten, dem Einigungsamt Kompetenzen zu überweisen, welche es in die Lage bringen könnten, schließlich zum Lohnregulator der gesamten deutschen Industrie zu werden. Solche Vorgänge kennen wir. Wir wissen, daß z. B. die neuseeländische Gesetzgebung diesen Erfolg gehabt hat und daß tatsächlich das Zentraleinigungsamt von Neuseeland zum Lohnregulator der Industrie in diesem Inselreich geworden ist. Ein solches Vorgehen können wir nicht als Muster für das Deutsche Reich annehmen. Die Verhältnisse dort liegen derartig verschieden von den unsrigen, daß eine Exemplifikation darauf für uns ganz unerlaubt ist. Neuseeland ist ein durch das Meer vom Grenzverkehr mit Nachbarstaaten abgeschlossenes Gebiet. Es hat eine schwach entwickelte Industrie, keinen Export von industriellen Produkten, es hat eine kräftige Schutzzollgesetzgebung, seine

Industrie ist an der Konkurrenz auf dem Weltmarkt nicht beteiligt, kurz, es liegt eine Reihe von Verhältnissen vor, die einen wesentlichen Unterschied zwischen unseren Verhältnissen und den dortigen bedingen. Deshalb werden wir uns sehr vor einem gleichartigen Vorgehen hüten müssen, selbst wenn es dort von gutem Erfolg begleitet wäre, was ja aber auch vielfach bestritten wird. Also man kann Herrn Winnig nur vollständig Recht geben, wenn er meint, es muß vermieden werden, daß die Lohnbildung schließlich durch Einigungsämter bestimmt wird. Das wird aber vollständig dadurch vermieden, daß ein Zwang zur Ausübung des Schiedsspruches nicht gegeben wird. Wenn ein Schiedsspruch vom Reichseinigungsamt abgegeben wird, dem die Parteien sich vorher nicht freiwillig unterworfen haben, so ist er, wie ich mir erlaubt habe auszuführen, lediglich als ein Vorschlag anzusehen, ein Vorschlag zu einer Regelung, die nach Ansicht des Einigungsamtes billig und den Verhältnissen angemessen ist. Also die Sorge brauchen wir, glaube ich, nicht zu hegen, daß ein Reichseinigungsamt, wenn es nach den von mir gemachten Vorschlägen gebildet wird, jemals die gefährliche Position eines Lohnregulators einnehmen könnte.

Eine Kleinigkeit möchte ich noch erwähnen. Herr Winnig hat gefragt, wie es z. B. werden sollte, wenn eine Partei die Vermittlung des Einigungsamtes beantragt. Ich gehe von der Voraussetzung aus, daß in dieser Beziehung das Einigungsamt nicht bloß die Befugnis der Gewerbegerichte haben soll, sondern eine weitergehende. Ich halte es für selbstverständlich, daß es auch bei Antrag nur einer Partei einschreitet, schlage aber vor, daß auch dann, wenn keine Partei eine Vermittlung beantragt, das Einigungsamt ex officio genötigt sein soll, seine vermittelnden Dienste anzubieten.

Nun hat Herr Dr. Rath eine Bemerkung gemacht, die ich besprechen muß. Er hat gesagt, wir könnten wohl auch schon zufrieden sein, wenn zunächst das Reichsamt des Innern sich entschlösse, eine Instanz zu bilden, die beauftragt würde, das nötige aufklärende Material zu beschaffen, so daß diejenigen

Persönlichkeiten, die aus dem Vertrauen der Parteien berufen werden, als Einiger aufzutreten, dort eine Stelle finden, wo sie sich über alle Verhältnisse informieren können. Das wäre ja das allerwenigste, was man wünschen kann, und ich muß sagen, ich glaube nicht, daß uns damit sehr viel gedient ist. Das kann heute schon das Reichsamt des Innern, ich habe Grund anzunehmen, daß es geneigt ist, auf diesem Wege vorzugehen. Dazu brauchen wir kein Gesetz. Aber das, was wir gern erreichen möchten, erreichen wir damit nicht, vor allen Dingen nicht, daß kein Streik und keine Aussperrung stattfindet, ohne daß ein Vermittlungsversuch gemacht worden ist. Der Chef des Reichsamts des Innern hat ja in einigen Fällen seine Vermittlung eintreten lassen, wie wir aber wissen, in einem sehr bedeutsamen Falle ohne Erfolg. Und gerade die Erfolglosigkeit dieses Versuchs von einer so hochstehenden und einflußreichen Stelle aus ist es, die mich mit bewogen hat, vorzuschlagen: wir müssen eine Stelle haben, die erstens verpflichtet ist, bei drohenden Streiks auch ohne Ersuchen einzuschreiten und die zweitens die Mittel hat, das Erscheinen und das Verhandeln vor ihr zu erzwingen. (Lebhafter Beifall.)

Professor Dr. Bauer-Basel, Generalsekretär der Internationalen Vereinigung für gesetzlichen Arbeiterschutz): Gestatten Sie einem bescheidenen Gaste, von seiner Stelle aus Ihnen zunächst den wärmsten Dank für die Einladung und für die Gastfreundschaft der Gesellschaft für Soziale Reform auszusprechen.

Diejenigen, die nun von dieser Versammlung heimkehren, vergegenwärtigen sich noch einmal die Eindrücke, die sie von ihr empfangen haben. In erster Reihe stand die Frage, was aus dem Tarifvertrag werden soll; ich glaube, wir können sagen, es wird daraus ein Rechtsgebilde, das bestimmt ist, ähnlich wie die soziale Versicherung der freien Verfügungsgewalt der einzelnen immer engere Schranken zu ziehen. Die zweite Lehre, die wir aus der Tagung geschöpft haben, bedeutet, daß wir für die Fälle der kollektiven Arbeitskonflikte einer ganz bestimmten, rechtlich

und statistisch-technisch zu organisierenden Vewaltungsbereitschaft bedürfen. Bei aller Gründlichkeit der Erörterungen ist nun eine Reihe von Einzelfragen in den Debatten gestern nicht berührt worden. Ich greife z. B. nur die der Wirkungen der Tarifverträge auf die Außenseiter heraus, ferner die Grundfrage, nach welchen Grundsätzen über die Höhe des Lohnes von den Einigungsämtern entschieden werden soll. Alle diese Fragen sind nicht ausschließlich nationaler Natur, sie werden in allen Ländern gegenwärtig diskutiert, und man sieht den Zeitpunkt heranrücken, in dem eine internationale Aussprache über die Grundsätze denkbar wäre. Wer selbst als Einigungsrichter bei einem internationalen Sympathiestreik das Fehlen erstens einer nationalen Einigungszentrale und weiterhin selbst einer internationalen Schlichtungsstelle schwer empfunden hat, ist sich darüber klar, daß die Entwicklung der Organisationen zu Verbänden immer höherer Ordnung einen parallelen nationalen und internationalen Ausbau der Einigungsstellen erheischt.

Das sind die vielseitigen Eindrücke, die wir davontragen. Als bescheidener Soldat der internationalen Hauptarmee bin ich beauftragt, ihre Freude darüber auszusprechen, daß Exzellenz von Berlepsch in voller Rüstigkeit und Jugendlichkeit diese Verhandlungen zu einem so vortrefflichen Ergebnis geführt hat.

Ich glaube endlich in Ihrem Sinne zu handeln, wenn ich ihm, seinen Mitarbeitern, dem abwesenden Herrn Professor Francke, Herrn Professor Zimmermann sowie dem Ortsausschuß den wärmsten Dank ausspreche (lebhafter Beifall).

Schlußwort.

Staatsminister Dr. Freiherr von Berlepsch: Und nun, meine verehrten Damen und Herren, kommen wir zum Schluß. Wir haben zwei arbeitsreiche und anstrengende Tage hinter uns. Wenn wir uns nach dem Erfolg dieser Mühe fragen, so bin ich überzeugt, daß wir mit einer gewissen Befriedigung nach Hause reisen können. Man konstatiert ja gerne, wenn man derartige wichtige Verhandlungen geleitet hat, daß

eine völlige Übereinstimmung der Meinungen zutage getreten ist. Das kann ich diesmal nicht, höchstens für den zweiten Tag konstatieren. Es war aber auch nicht unsere Absicht, eine volle Übereinstimmung bezüglich des Themas der Verhandlungen des ersten Tages zu erreichen. Diese Verhandlungen sollten lediglich einer Klärung dienen, namentlich einer Klärung der Stimmung in der Arbeitgeber- und Arbeiterschaft und bei den Mitgliedern der Gesellschaft für Soziale Reform über die schwierigen und zweifelhaften Fragen, die bei einer Besprechung der Reform des Tarifrechts auftauchen. Wir werden nunmehr im Ausschuß zu überlegen haben, welche Wege wir weiter gehen müssen, um diese schwierige Frage des Tarifrechts nach und nach einer Lösung entgegenzuführen. Vorläufig kann ich noch nicht im Namen des Ausschusses sprechen. Meine Gedanken persönlich aber gehen dahin, daß es notwendig sein wird, eine Kommission und zwar nicht nur aus den Kräften der Gesellschaft für Soziale Reform zu bestellen. Sie wissen, daß bisher schon der Juristentag sich mit den Fragen des Arbeits- und Tarifrechts beschäftigt hat; Sie wissen, daß der Verband der Kaufmanns- und Gewerbegerichte schon eingehende Verhandlungen in dieser Richtung gepflogen hat. So liegt es nahe, daß wir den Versuch machen, uns mit diesen beiden Körperschaften in Verbindung zu setzen, um in gemeinsamer Arbeit in einer aus Juristen, Nationalökonomen, Praktikern, Arbeitern und Unternehmern bestehenden Kommission, und zwar einer auf längere Zeit einzusetzenden Kommission, in weitere Erwägungen einzutreten, wie die Dinge zu behandeln sind. Ich werde versuchen, in unserem Ausschuß einen Beschluß und Zustimmung zu diesem Vorschlage zu erzielen.

Nun lassen Sie mich noch der Hoffnung Ausdruck geben, daß diese Versammlung einen Fortschritt bedeute auf dem Wege, den wir uns vorgezeichnet haben, auf dem Wege der Herbeiführung des sozialen Friedens in unserem geliebten deutschen Vaterland. (Lebhafter, anhaltender Beifall.)

(Schluß der Verhandlungen 3¼ Uhr.)

Gesellschaft für Soziale Reform.

Tätigkeitsbericht 1911—1913.

Erstattet von Prof. Dr. W. Zimmermann (vgl. S. 137).

Sozialpolitische Gesetzgebung.

In der Zeit, die zwischen der 5. Hauptversammlung der Gesellschaft für Soziale Reform (11. und 12. Mai 1911) und der 6. Hauptversammlung (21. und 22. November 1913) gelegen ist, gelangten mehrere wichtige sozialpolitische Gesetzeswerke zum Abschluß, an deren Zustandekommen die Gesellschaft für Soziale Reform wesentlichen Anteil genommen hat. Es sind dies vor allem die am 30. Mai 1911 vom Reichstag beschlossene Reichsversicherungsordnung, das am 5. Dezember 1911 angenommene Versicherungsgesetz für die Privatangestellten, die am selben Tag genehmigte Novelle zur Gewerbeordnung und das Hausarbeitsgesetz. Durch wiederholte Eingaben, durch ihre Schriften, durch die Arbeiten der verschiedenen Unterausschüsse hat die Gesellschaft seit Jahren zur Klärung der in den Gesetzen geregelten Fragen, besonders der Privatbeamtenversicherung und des Heimarbeiterschutzes beigetragen; namentlich haben auch verschiedene ihrer Vorstands- und Hauptausschußmitglieder als Parlamentarier hervorragenden Anteil an den Arbeiten der betreffenden Reichstagskommissionen genommen und auf diese Weise zum Zustandekommen der Gesetze beigetragen, die, trotzdem sie keineswegs allen unsern

Wünschen entsprechen, doch in mancher Hinsicht als wertvolle sozialpolitische Fortschritte zu buchen sind.

Auch gegenwärtig liegen im Reichstage Gesetzentwürfe vor — oder ihre Vorlage ist durch die Regierung angekündigt — für verschiedene Gebiete, auf denen die Gesellschaft bereits in dieser oder jener Weise Vorarbeit geleistet hat: Mit dem Gesetz über die Regelung des Wettbewerbverbots für Handlungsgehilfen hat sich der Unterausschuß für die Privatangestelltenfragen mehrfach eingehend beschäftigt. Der Entwurf zu einem Patentgesetz berücksichtigt wenigstens einen Teil der Forderungen, die seiner Zeit in den Schriften der „Gesellschaft für Soziale Reform" über das Privatbeamtenrecht aufgestellt worden sind. Ein Gesetzentwurf für die Regelung der Sonntagsruhe in kaufmännischen Betrieben ist eben vorgelegt, zu dieser Frage hat die Gesellschaft bereits vor Jahren eine Eingabe eingereicht. Für die Bühnenangestellten, Musiker und Artisten sowie für das Krankenpflegepersonal wird eine reichsgesetzliche Regelung ihrer Arbeitsverhältnisse vorbereitet, und da mehrere Berufsverbände dieser Kreise zu den körperschaftlichen Mitgliedern der Gesellschaft gehören, so wird die Gesellschaft auch ihrerseits dazu beizutragen versuchen, diesen Schichten zu einem sozialen Arbeitsrecht zu verhelfen.

Eingaben.

Die Gesellschaft reichte im Laufe der Berichtszeit die folgenden Eingaben an die gesetzgebenden Körperschaften oder maßgebenden Behörden ein:

1) Im Oktober 1911 in Verbindung mit dem Christlichen Metallarbeiterverband und dem Deutschen Gewerkverein der Maschinenbauer und Metallarbeiter (HD.) an Bundesrat und Reichstag wegen eines Verbots der Nachtarbeit jugendlicher Arbeiter in Walz- und Hammerwerken.

Es wird in der Eingabe gebeten, die am 31. Mai 1912 ablaufende Verordnung betreffend die Beschäftigung von Arbeiterinnen und jugendlichen Arbeitern in Walz- und Hammerwerken vom 27. Mai 1902 bzw. 6. Juni 1906 nicht zu erneuern, soweit die Zulassung jugendlicher Arbeiter zur Nachtarbeit in Betracht kommt, sondern die Vorschriften des § 136 GO. über das Verbot der Nachtarbeit und der Mindestruhe der Jugendlichen auch auf Walz- und Hammerwerke auszudehnen.

2) Im Oktober 1911 an Bundesrat und Reichstag eine Eingabe betreffend Verbot der Nachtarbeit jugendlicher Arbeiter in den Glashütten.

Es wird in der Eingabe gebeten, bei der bevorstehenden Erneuerung der am 31. März 1912 ablaufenden Bekanntmachung vom 5. März 1902 betreffend die Beschäftigung von Arbeiterinnen und jugendlichen Arbeitern in Glashütten, Glasschleifereien und Glasbeizereien sowie Sandbläsereien die Nachtarbeit der jugendlichen Arbeiter unter 16 Jahren auch vor den Glasöfen völlig zu untersagen.

Diese Eingabe hat bereits einen Teilerfolg erzielt. Zunächst wurde die bestehende Verordnung nur auf ein Jahr verlängert und weiterhin wurde vom Direktor des Reichsamts des Innern auf eine „kurze Anfrage" im Januar 1913 im Reichstage angekündigt, daß eine neue Glashüttenverordnung erlassen werden solle, die eine wesentliche Einschränkung der bisher zugelassenen Ausnahmen bringen würde. Die angekündigte Verordnung ist im März 1913 erschienen und am 1. April 1913 in Kraft getreten (Reichsgesetzblatt Jahrgang 1913, Nr. 16).

Wenn sie sich auch vielfach fast ganz der älteren Verordnung anpaßt, so geht doch, wie auch die Erklärungen von Ministerialdirektor Caspar andeuteten, die Tendenz der neuen Verordnung dahin, jeder nicht durch Ausbildungsrücksichten unbedingt gebotenen Beschäftigung Jugendlicher zur Nachtzeit ein Ziel zu setzen. Deshalb ist die Verordnung auch nur auf 5 Jahre bemessen worden. Neu ist ferner ein Absatz, daß die zuständigen Behörden die Befugnis erhalten, im Wege der Verfügung für einzelne Anlagen gemäß § 120 d und § 120 f Abs. 2 GO. weitergehende Anordnungen zum Schutze des Lebens und der Gesundheit der Arbeiter, besonders der jugendlichen Arbeiter zu treffen. Sodann werden die Ausnahmen vom Verbot der Nachtarbeit und die Bestimmungen über die Regelung der Pausen bei der Nachtarbeit Jugendlicher aufgehoben für die Arbeit an Strecköfen, für die Herstellung von Spiegel-, Roh-, Draht- und Kathedralglas u. dgl. durch Aus-

walzen flüssiger Glasmasse auf Platten oder Tischen und für die Arbeit an Maschinen, welche Glasmasse automatisch zu Flaschen oder Tafelglas verarbeiten. Die Bestimmungen über die Gesamtdauer der Arbeitszeit und die Regelung der Pausen sollen endlich keine Anwendung finden auf Glashütten, in denen Weißhohlglas hergestellt wird, doch darf für solche Betriebe in einzelnen Fällen auf Antrag gestattet werden, Jugendliche schon von 4 Uhr morgens an zu beschäftigen.

3) Im Oktober 1911 in Verbindung mit dem Gewerkverein der Heimarbeiterinnen und dem Gesamtverband der Christlichen Gewerkschaften eine Eingabe an Bundesrat und Reichstag, in den Entwurf zum Hausarbeitsgesetz die Bestimmung aufzunehmen, daß für bestimmte Gewerbezweige mit viel Hausarbeit die Einsetzung von Vertragsausschüssen ermöglicht werde, welche Mindestlohnsatzungen mit rechtsverbindlicher Kraft aufstellen können.

Die Eingabe ist nur teilweise im Gesetz durch die Vorschriften über die Fachausschüsse erfüllt worden.

4) Im November 1912 in Verbindung mit den christlichen Gewerkschaften und den Deutschen Gewerkvereinen (H.D.) an Bundesrat und Reichstag wegen gesetzlicher Regelung der Arbeitszeit und der Pausen in den Betrieben der Groß-Eisenindustrie.

Es wird in der Eingabe gebeten, die Bundesratsverordnung vom 19. Dezember 1908 dahin zu erweitern, daß den Arbeitern in der Groß-Eisenindustrie:

1. innerhalb des 24stündigen Arbeitstages eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 10 Stunden gesichert wird;

2. die während einer Arbeitsschicht in einer Gesamtdauer von 2 Stunden vorgesehenen Pausen so geregelt werden, daß eine Pause von 1 Stunde in die Zeit zwischen 11 und 1 Uhr, die übrigen zu je einer halben Stunde zwischen 8 und 9 Uhr und $3^1/_2$ und $4^1/_2$ Uhr festgelegt werden;

3. die Anrechnung etwaiger natürlicher Arbeitsunterbrechungen auf die Gesamtdauer der Pausen in Wegfall kommt;

4. eine Bestimmung in die Verordnung aufgenommen wird, wonach die Höchstgrenze der in Ausnahmefällen zulässigen Überarbeit wöchentlich 6 Stunden nicht überschreiten darf;

5. Ausnahmen von den Bestimmungen nur in dringenden Fällen unter

sofortiger Bekanntgabe an die Gewerbeinspektion gewährt und den Gewerbeaufsichtsbeamten zwecks wirksamer Durchführung der Verordnung Hilfskräfte aus dem Arbeiterstande beigegeben werden.

Die Petitionskommission des Reichstages hat, wie der am 6. März 1913 erschienene Bericht mitteilt, beschlossen, die ihr vorliegenden Eingaben zum Hüttenarbeiterschutz, „soweit sie eine Verkürzung der Arbeitszeit, Regelung der Überstunden, Verbot der Nachtarbeit für Jugendliche, Verbot der Frauenarbeit, Verschärfung der Betriebsaufsicht, größeren Gesundheitsschutz und Beseitigung der Unsicherheit der Entlohnung verlangen", dem Reichskanzler zur Berücksichtigung zu überweisen. Nach dem Verhalten der Regierung in den Kommissionsverhandlungen ist zu erwarten, daß die Zustimmung des Reichstages zu diesem Beschluß einen günstigen Boden im Bundesrat finden wird. Diese günstige Stimmung für eine Erweiterung des Hüttenarbeiterschutzes ist auf die Feststellungen der Gewerbeaufsichtsbeamten in den Jahresberichten für 1912 über die Arbeitszeiten in der Groß-Eisenindustrie zurückzuführen. Vorbesprechungen mit Arbeitgeber- und Arbeitervertretern über die Neuordnung der Bundesratsbekanntmachung sind vom Reichsamt des Innern für den Dezember 1913 in Aussicht genommen.

5) Im November 1912 wurde sämtlichen Stadt- und Gemeindeverwaltungen von Groß-Berlin die von Helene Simon auf Grund einer Umfrage verfaßte Schrift über die Lage der Schulspeisung in Groß-Berlin überreicht zugleich mit einer Eingabe, an der Hand der vorliegenden Schrift die Verhältnisse in ihrer Gemeinde in bezug auf die Notwendigkeit der Schulspeisung erneut prüfen zu wollen und die Neueinrichtung bzw. den Ausbau der Schulspeisung zu beschließen. Durch die Eingabe ist in mehreren Stadtverwaltungen die Frage der Schulspeisung neu in Fluß gekommen. So hat z. B. die Stadt Berlin zum ersten Male einen eingehenden Bericht über die ersten 5 Jahre Berliner Schulspeisung erscheinen lassen, auch die Mittel für diesen Zweck sind bedeutend erhöht worden.

6) Im Januar 1913 erging eine Eingabe an Bundesrat und Reichstag wegen Eingreifens des Reichs in die Wohnungsfrage.

Die gesetzgebenden Körperschaften des Reichs wurden gebeten, Maßnahmen zur Förderung des Kleinwohnungsbaues und zur Verbilligung der Mietpreise zu ergreifen. Da der Kreditmangel gegenwärtig die Erstellung von Kleinwohnungen hemme, sei eine Erleichterung der Baugeld- und Hypothekenbeschaffung dringend notwendig. Auch wird die Ausgestaltung des Erbbaurechts befürwortet, um der Beeinflussung der Mieten durch den Bodenpreis nach Möglichkeit entgegenzuwirken. Im übrigen schloß sich die Eingabe den Forderungen der zweiten deutschen Wohnungskonferenz vom November 1912 an.

Die Eingabe ist als Material dem Reichskanzler überwiesen worden im Zusammenhang mit den allgemeinen Entschließungen des großen Wohnungsausschusses des Reichstages. Die von diesem Ausschuß befürworteten und vom Plenum des Reichstages einstimmig gutgeheißenen Reformvorschläge decken sich in wesentlichen Punkten mit den Forderungen der Eingabe der Gesellschaft. Auf Veranlassung der Reichsregierung soll ein Sachverständigenausschuß zur Prüfung der Vorschläge des Reichtags einberufen werden; er wird voraussichtlich noch vor Weihnachten zusammentreten.

Als Erfolg der von mehreren Seiten betriebenen Agitation und des vom Reichstag ausgeübten Druckes ist es auch zu buchen, daß für Preußen ein neuer Wohnungsgesetzentwurf im Frühjahr 1913 herausgekommen ist.

7) Am 27. Februar 1913 ging eine Eingabe an Bundesrat und Reichstags zur Regelung der Arbeitszeit und Erhöhung des Jugendlichenschutzes im Gastwirtsgewerbe.

Auch diese Eingabe war wie bereits die drei im Februar 1911 im Interesse des Gastwirtsangestelltenschutzes eingereichten Eingaben an Bundesrat und Reichstag, an die deutschen Stadtgemeinden und an die Verkehrs- und Eisenbahnminister außer von der Gesellschaft für Soziale Reform noch von einer großen Anzahl der in Frage kommenden Berufsverbände sowie

von Sittlichkeitsvereinen, Antialkoholvereinen, gemeinnützigen Vereinen usw. unterschrieben worden. Die Eingabe macht folgende Vorschläge:

1. Die am 23. Januar 1912 auf Grund des § 120f der GO. vom Bundesrat erlassenen Bestimmungen über die Beschäftigung von Gehilfen und Lehrlingen in Gast- und Schankwirtschaften werden auf das gesamte gelernte und ungelernte höhere und niedere Personal von Gast- und Schankwirtschaften, Kasinos, Privathotels, Sanatorien, Kurhäusern, Klublokalen, Vereinshäusern, Bahnhofs- und Dampfschiffwirtschaften, Speisewagen und verwandten Betrieben ausgedehnt.

2. Der in den genannten Bestimmungen vom 23. Januar 1902 geschaffene Schutz für die jugendlichen Angestellten männlichen und weiblichen Geschlechts wird auf alle im Gewerbe beschäftigten Jugendlichen bis zum vollendeten 18. Lebensjahr ausgedehnt.

3. Die Durchführung der genannten Bestimmungen vom 23. Januar 1912 wird durch eine wesentlich verschärfte Aufsicht der Gewerbeinspektion, der Polizeibehörden und etwaiger anderer damit zu betrauender Stellen, auch weiblicher Hilfskräfte, und durch strengere Strafen gesichert.

Hierbei sei bemerkt, daß die frühere im Februar 1911 eingereichte Eingabe für den Schutz der Gastwirtsangestellten vom Plenum des Reichstages dem Reichskanzler als Material überwiesen worden ist.

Außer diesen eigenen Eingaben der Gesellschaft sind noch verschiedene Eingaben, Beschlüsse, Gutachten usw. im Auftrage der Internationalen Vereinigung für gesetzlichen Arbeiterschutz an die beteiligten Körperschaften versandt worden. (Siehe im Abschnitt über die Beteiligung an den internationalen Arbeiten.)

Schriften.

In der Zeit zwischen den beiden Hauptversammlungen 1911 und 1913 sind die folgenden Schriften der Gesellschaft erschienen (Verlag von Gustav Fischer, Jena):

Zum vorläufigen Abschluß gelangte die Reihe der Schriften zur Privatbeamtenfrage mit dem Doppelheft 32/33:

Die wirtschaftliche und soziale Lage der Privatangestellten. Von Dr. phil. Hermann Edwin Krueger, Generalsekretär des deutschen Volkswirtschaftlichen Verbandes. 2. Teil.

Abgeschlossen wurde ferner die Reihe der Schriften zur Jugendlichenfrage.

Heft 38/39: V. Verhandlungen der 5. Generalversammlung nach stenographischer Aufnahme.

Heft 40: VI. Die Fortbildungsschule. Von Dr. Alfred Kühne, Geh. Regierungsrat im Preußischen Landesgewerbeamt.

Heft 41. Die Schulspeisung in Groß-Berlin. Von Helene Simon.

Begonnen wurde als Vorbereitung für die Hauptversammlung 1913 die Reihe der Schriften zur Frage des Arbeitsrechts. Es erschienen bisher:

Heft 42/43. Rechtsfragen des Tarifvertrags. Haftung und Abdingbarkeit. Von Privatdozent Dr. Waldmar Zimmermann.

Heft 44. Rechtsfragen des Arbeitstarifvertrages. Brauchen wir ein Arbeitstarifgesetz? Von Rechtsanwalt Dr. Sinzheimer, Frankfurt a. M.

Heft 48/49. Ausbau und Vervollkommnung des gewerblichen Einigungswesens (Reichseinigungsamt). Von Professor Dr. Waldemar Zimmermann (noch unter der Presse).

Außer diesen in der Schriftenreihe erschienenen Arbeiten wurden mehrere in der „Sozialen Praxis" erschienene Aufsätze in einem Sonderheft „Das Arbeitsrecht" vereinigt und gemeinsam von der Gesellschaft für Soziale Reform und der Redaktion der Zeitschrift „Soziale Praxis" dem am 3.—7. September 1912 in Wien abgehaltenen 31. deutschen Juristentage und anderen an der Fortbildung des Arbeitsrechts interessierten Stellen überreicht.

Hierbei sei zur Ergänzung angeführt, daß auch die Ortsgruppe Berlin im Laufe der Berichtszeit zwei Schriften (Verlag von Gustav Fischer, Jena) erscheinen ließ:

1. Fragen der kommunalen Sozialpolitik in Groß-Berlin I. Die Schrift enthält die in der Ortsgruppe im Winter 1910/1911 gehaltenen Vorträge über: Sozialpolitik im Berliner Verkehr. Das Charlottenburger Wohnungsamt. Berliner Fortbildungsschulwesen.

2. Fragen der kommunalen Sozialpolitik in Groß-Berlin II. Die Sozialpolitischen Aufgaben des Zweckverbandes Groß-Berlin. Die Schrift enthält die in der Ortsgruppe im Winter 1911/12 gehaltenen Vorträge: Die Aufgaben der Groß-Berliner Wohnungspolitik. Die Kommunalverbände als Bodeninteressenten. Wald- und Wiesengürtel für Groß-Berlin. Die sozialpolitischen Forderungen des Verkehrs. Sozialpolitische Möglichkeiten für den Zweckverband. Die Entwicklung des städtebaulichen Gedankens in Groß-Berlin seit 1848.

3. Käufermoral. Der Schutz der Angestellten und Arbeiter. Zwei von Dr. Clauß und Else Lüders in einer Versammlung der Ortsgruppe gehaltenen Vorträge.

Hauptausschuß und Unterausschüsse.

Der Hauptausschuß hielt seine erste Sitzung im Anschluß an die Hauptversammlung im Mai 1911 ab, ferner Sitzungen am 12. März 1912 und 28. November 1912. Die Arbeiten dieser zwei Sitzungen galten hauptsächlich den Berichten über geleistete Arbeiten und Vorschlägen für die Weiterarbeit, welche von den verschiedenen Unterausschüssen vorgelegt worden waren, ferner den Vorberatungen zur Inangriffnahme der neuen Arbeitsgebiete, die auf der Tagung 1913 zur Verhandlung kommen sollten.

1. Der Unterausschuß für die Privatbeamtenfragen hat sich im Laufe der Berichtszeit vor allem mit den Fragen der Beschränkung des Koalitionsrechts und mit dem zurzeit dem Reichstage vorliegenden Gesetzentwurf betreffs des Wettbewerbsverbotes beschäftigt.

Die in der Presse und auch in den Verhandlungen des Unterausschusses der Gesellschaft für Soziale Reform für die Privatangestelltenfragen häufig wiederkehrenden Beschwerden über Beschränkung des Koalitionsrechtes der Angestellten hat die Gesellschaft für Soziale Reform veranlaßt, von den ihr angeschlossenen Angestelltenorganisationen die Mitteilung solcher Fälle zu erbitten, in denen während der letzten Jahre Angestellten in öffentlichen oder privaten Betrieben das Koalitonsrecht von dem Arbeitgeber tatsächlich beschränkt worden

17*

ist. Der Erhebungsstoff aus dieser Umfrage ist von Dr. Felix Clauß in einem Aufsatz für die „Soziale Praxis" (Jahrgang XXII Nr. 46) bearbeitet worden, und der Unterausschuß für die Privatangestelltenfragen der Gesellschaft für Soziale Reform hat in seiner Sitzung am 12. Juni 1913 beschlossen, den Hauptvorstand zu ersuchen, daß auf der bevorstehenden Hauptversammlung in Düsseldorf diese Angelegenheit mit zur Beratung gestellt und eine Kundgebung der Gesellschaft für die Wahrung des Koalitionsrechts der Angestellten in die Wege geleitet werde.

In derselben Sitzung wurde Stellung genommen zu dem Gesetzentwurf über das Wettbewerbsverbot nach dem damaligen Stande der Beratungen in der Kommission des Reichstages, und es wurde eine Reihe von Mindestforderungen aufgestellt. Die anwesenden Parlamentarier erklärten sich bereit, diese Mindestforderungen an die verbündeten Regierungen und die Parteien des Reichstages weiterzugeben.

2. Der Unterausschuß für die Jugendlichenfrage hielt am 13. Februar 1912 eine Sitzung ab und arbeitete eine Reihe von Richtlinien aus für die Weiterarbeit. Die Richtlinien bezogen sich hauptsächlich auf Erhöhung der Altersgrenze für den Jugendlichenschutz, Verkürzung der Arbeitszeit, Urlaubsbewilligung, Fortbildungsschulpflicht. Läßt sich auch kein direkter Zusammenhang zwischen den Arbeiten des Unterausschusses und den in neuerer Zeit hervorgetretenen Bestrebungen zur Tüchtigmachung der Jugendlichen beweisen, so haben doch sicherlich die Schriften der Gesellschaft für Soziale Reform und die Verhandlungen der Berliner Hauptversammlung 1911, die ganz und gar der Jugendlichenfrage gewidmet waren, manches dazu beigetragen, daß diesem Gebiet von allen Seiten erhöhte Beachtung zugewandt wird, daß neben die Jugendfürsorge-Bestrebungen, die hauptsächlich der gefährdeten Jugend gelten, immer tatkräftiger die vorbeugende Jugendpflege tritt, die den Zweck hat, die gesunde, normale Jugend für das Leben zu stählen.

3. Der Unterausschuß für die Schulspeisungsfrage unternahm als erste Arbeit eine Umfrage über die Verhältnisse der Schulspeisung in 38 Gemeinden von Groß-Berlin. Der gewonnene Berichtsstoff ist von Helene Simon bearbeitet und als „Schrift" der Gesellschaft für Soziale Reform heraus-

gegeben (s. o. S. 258) sowie zu weiterer Werbearbeit für die Einführung der Schulspeisung benutzt worden.

4. Der Unterausschuß für die Gastwirtsangestelltenfragen arbeitete in enger Fühlung mit den Berufsverbänden die oben angeführte Eingabe aus. Er nahm ferner die Bearbeitung der Trinkgeldfrage in Angriff und veranstaltet zurzeit eine Umfrage über die Erfahrungen, welche einige Gasthöfe, Hospize, Heime usw. mit der Ablösung des Trinkgelds gemacht haben.

5. Der Unterausschuß für Arbeitsrecht, der vom Hauptausschuß im Mai 1911 bestellt worden war, um die Beratung schwebender Reformfragen im Arbeitsverkehrsrecht zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern in Angriff zu nehmen, trat im Februar 1912 zu seiner ersten Sitzung zusammen, nachdem das Generalsekretariat der Gesellschaft durch mündliche und schriftliche Vorbesprechung den Boden für die Tätigkeit des Ausschusses vorbereitet hatte. Die Arbeit des Unterausschusses bestand in der Aufstellung eines Arbeitsplanes sowie in der wissenschaftlichen Vorbereitung der Hauptversammlung 1913. Zwei Gutachtensammlungen über die Haftung und die Abdingbarkeit der Tarifverträge und über den Ausbau des Einigungswesens und die 3 Schriften von Sinzheimer und Zimmermann (siehe unter „Schriften") sind aus dieser Tätigkeit hervorgegangen.

Ortsgruppen.

Ortsgruppen hat die Gesellschaft für Soziale Reform zur Zeit 11, nämlich in Aachen, Berlin, Bremen, Breslau, Hessen-Nassau, Jena, Köln, Königsberg i. Pr., Leipzig, Mühlhausen i. Th. und Schwerin i. M. In Mannheim ist eine Ortsgruppe in der Bildung begriffen, die später auch auf ganz Baden ihre Werbetätigkeit auszudehnen beabsichtigt. Verschiedene Ortsgruppen ließen nicht nur Einzelvorträge über sozialpolitische Frage halten, sondern veranstalteten Vortragsreihen, um bestimmte Gebiete eingehender zu verfolgen. So ließ die Breslauer Ortsgruppe eine Vortragsreihe über die neue Reichs-

versicherungsgesetzgebung halten, die Schweriner Ortsgruppe behandelte systematisch und zwar sowohl theoretisch wie in praktisch örtlicher Arbeit die Fragen der Jugendfürsorge und des gemeinnützigen Arbeitsnachweises. Die Schweriner Ortsgruppe hat sich ferner durch Eingaben an die zuständigen Landesbehörden um die praktische Durchführung der Reichsversicherungsordnung in den beiden Mecklenburgischen Herzogtümern verdient gemacht. Die Ortsgruppe Berlin ließ im Winter 1911/12 eine Reihe von Vorträgen halten, die sämtlich der Behandlung von Einzelfragen zu dem Gesamtthema: „Die sozialpolitischen Aufgaben des Zweckverbandes Groß-Berlin" gewidmet waren.

Die übrigen Gegenstände, die in Versammlungen und Sitzungen besprochen wurden, waren unter anderen: Alkoholismus, Angestelltenversicherung, Arbeiterschutz, Arbeitsnachweis, Bevölkerungsfrage, Bodenfrage, Einigungswesen, Geburtenrückgang, Gelbe Arbeiterbewegung, Internationaler Arbeiterschutz, Käufermoral, Kinderschutz, Strafrechtsreform, Schutz der unehelichen Kinder, Wohnungsfrage.

Die Ortsgruppen haben die besondere Aufgabe, als Stütz- und Sammelpunkte der sozialreformerischen Bewegung in den einzelnen Landesteilen zu dienen; sie sollen eine anregende sozialpolitische Atmosphäre zumal auch in den gebildeten Schichten schaffen und zu der Förderung der gemeindlichen Sozialpolitik in den Städten ihres Wirkungsbereichs beitragen. Die einzelnen Ortsgruppen werden diesen Aufgaben in etwas ungleichem Maße gerecht.

Mit der sozialstudentischen Bewegung hat die Gesellschaft für Soziale Reform soweit Fühlung genommen, als die Studentenschaft selbst den Wunsch danach äußerte. Im Kuratorium der „Sozialen Arbeitsgemeinschaft" (Berlin-Ost), einem sozial-akademischen Siedlungsversuch in einem Berliner Arbeiterviertel, der mit dem Netz der akademisch-sozialen Vereine Deutschlands zusammenhängt, ist die Gesellschaft durch Prof. Dr. Zimmermann vertreten.

In die Berichtszeit fiel die schöne Feier des 60. Geburts-

tages des hochverdienten Generalsekretärs der Gesellschaft Prof. Dr. Ernst Francke (am 10. Nov. 1912), zu der die Sozialreformer aller Richtungen neben zahlreichen Politikern, Gelehrten und führenden Persönlichkeiten des öffentlichen Lebens Glückwünsche und Denksprüche in einer schlichten Sammelmappe aus Nah und Fern beisteuerten, und am 31. März 1913 beging die Gesellschaft in festlicher Weise die Feier des 70. Geburtstages des Vorsitzenden der Gesellschaft, des Staatsministers Dr. Freiherrn von Berlepsch in Seebach. Die Vollendung des 70. Lebensjahres des verehrten Staatsmannes hat nicht nur seinem engeren Freundes- und Mitarbeiterkreis, sondern allenthalben den Anhängern der Sozialreform in Deutschland und im Auslande Anlaß gegeben, ihre Hochschätzung und Dankbarkeit für den Führer der sozialpolitischen Bewegung in unserem Vaterlande und den Bannerträger des Evangeliums vom sozialen Frieden eindrucksvoll zu bekunden. An dieser Stelle soll nur erwähnt werden, was die Gesellschaft für Soziale Reform zur Ehrung ihres Führers unternahm. Eine Abordnung, bestehend aus Prof. Dr. Francke und Dr. W. Zimmermann, die zugleich die „Soziale Praxis" und das „Bureau für Sozialpolitik" vertraten, sowie den Vorstands- und Ausschußmitgliedern Kgl. Baurat Bernhard, Generaldirektor Dr. Pieper, Verbandsdirektor Reif, Verbandssekretär Tischendörfer, Redakteur Giesberts, Verbandsvorsitzender Goldschmidt, Senatspräsident Dr. Flügge und Prof. Dr. Stein, Frankfurt a. M., der sich als Vertreter der Internationalen Vereinigung für gesetzlichen Arbeiterschutz ihr Präsident Nationalrat Scherrer aus St. Gallen und ihr Generalsekretär Prof. Dr. Bauer, Direktor des Internationalen Arbeitsamts in Basel, beigesellten, überbrachten künstlerisch ausgeführte Adressen. Ferner überreichte Prof. Francke im Namen der Freunde des Jubilars und verschiedener Vereinigungen (Internationale Vereinigung für gesetzlichen Arbeiterschutz, Gesellschaft für Soziale Reform, Verein für Sozialpolitik und andere verwandte Vereinigungen) eine Sammlung von Photographien in einem kostbaren Schrein, der

von Künstlern der Hanauer Akademie für diesen Zweck entworfen und angefertigt war. Endlich machte Prof. Francke Mitteilung von der Begründung einer Berlepsch-Stiftung der Gesellschaft für Soziale Reform, deren Grundstock zu Ehren des 70. Geburtstages aufgebracht worden ist. Im Kreise der „Gesellschaft" gesammelt, soll diese Stiftung ausschließlich den Zwecken der „Gesellschaft" dienen. Besonders ist hierbei zu erwähnen, daß die beiden großen der Gesellschaft angeschlossenen Arbeiterverbände, die Christlichen Gewerkschaften und die Deutschen Gewerkvereine (Hirsch-Duncker) bei ihren Mitgliedern mit „Berlepsch-Marken" für diese Stiftung gesammelt haben. Das Bild des Jubilars ist auf diese Weise zu Hunderttausenden unter der deutschen Arbeiterschaft verbreitet worden.

In die Berichtszeit fällt auch ein wichtiger Vorgang, der dem Vorsitzenden der Gesellschaft Frhr. v. Berlepsch Gelegenheit gab, seine bereits mehrfach bewährte Vermittlungskunst wiederum in den Dienst des sozialen Friedensgedankens zu stellen. Nachdem die Verhandlungen über die Tariferneuerung im Holzgewerbe trotz mehrmonatiger Dauer auf den toten Punkt gekommen waren, fanden im Februar 1913 auf Anregung des Freiherrn von Berlepsch und unter seiner unparteiischen Leitung erneute Verhandlungen zwischen den Arbeitgeber- und den Arbeitnehmervertretern des Holzgewerbes statt, und diesen Bemühungen, die in beiden Lagern wärmste Anerkennung fanden, ist es zu danken, daß das Holzgewerbe vor schweren wirtschaftlichen Kämpfen bewahrt geblieben ist, da beide Teile sich dem Schiedsspruche des Unparteiischen fügten.

Bei anderen Vermittlungsbestrebungen, z. B. in der norddeutschen Tabakindustrie, war die Gesellschaft für Soziale Reform mittelbar beteiligt.

Mitarbeit in der Internationalen Vereinigung für gesetzlichen Arbeiterschutz.

Im Laufe der Berichtszeit sind folgende Gutachten an die Internationale Vereinigung erstattet worden:

1. Heimarbeitfragen in Deutschland II. Von Else Lüders, Mitglied des Bureaus für Sozialpolitik.
2. Die Arbeitszeit in ununterbrochenen Betrieben der Groß=Eisenindustrie. Von Gustav Hartmann, Generalsekretär des Gewerkvereins der deutschen Maschinenbauer und Metallarbeiter (HD).
3. Die Arbeitszeit in ununterbrochenen Betrieben der Groß=Eisenindustrie. Von Franz Wieber, Zentralvorsitzender des Christlichen Metallarbeiterverbandes Deutschlands.
4. Das Kinderschutzgesetz in der Praxis. Von Schultze, kgl. Gewerbeinspektor zu Fulda.
5. Die Stellung der ausländischen Arbeiter in der deutschen Reichsversicherungsordnung. Von Johann Becker, Mitglied des Reichstags.
6. Schiffchenstickerei. Von Dr. Dietrich, Syndikus der Handelskammer Plauen.
7. Urlaub deutscher Arbeiter und Angestellter. Von Dr. Ludwig Heyde, Mitglied des Bureaus für Sozialpolitik.

Während die Gutachten 1—6 als Handschrift gedruckt sind, ist die umfangreiche Untersuchung über den Urlaub dem Buchhandel (Verlag von Duncker & Humblot, München und Leipzig Pr. 4 Mk.) übergeben worden. Im Frühjahr 1913 ist vom Bureau für Sozialpolitik aus eine größere Werbetätigkeit an Hand dieser Schrift in Arbeitgeber= und Arbeitnehmerkreisen in Industrie und Handel unternommen worden, um den Gedanken von der Notwendigkeit eines jährlichen Erholungsurlaubs einbürgern zu helfen.

Außer diesen im Druck vorliegenden Arbeiten hat die deutsche Sektion die Bestrebungen der Internationalen Vereinigung auch durch andere Arbeiten gefördert. So erfolgte die Beantwortung eines vom Internationalen Arbeitsamt herausgegebenen Fragebogens über die Kinderarbeit für Deutschland durch Gewerberat Dr. Löffer, Darmstadt, und Dr. Auguste Jorns, Mit=

glied des Bureaus für Sozialpolitik, Berlin. Eine Sammlung von Berichtsstoff und Gutachten gemäß den Anregungen der Internationalen Vereinigung ist im Gange, um Aufklärung zu erhalten über die Lage der Eisenbahnarbeiter, über die Lage der Hafenarbeiter und über die Verhältnisse der Arbeiter in der Blei verwendenden Keramindustrie. Die von der Internationalen Vereinigung aufgestellte Giftliste wird einer Prüfung und Ergänzung unterzogen.

Auf Anregung der deutschen Sektion soll ferner die Frage einer internationalen Regelung der Sonntagsruhe als neues Aufgabengebiet von der internationalen Vereinigung aufgenommen werden. Für internationale Bekämpfung der Wurmkrankheit suchte die deutsche Sektion die Internationale Vereinigung erneut zu interessieren. Die deutsche Sektion hat ferner den Antrag gestellt, daß die übrigen Sektionen in den anderen Kulturstaaten sich gleich ihr mit der Frage des Arbeitsrechts beschäftigen möchten, um zunächst einmal eine vergleichende internationale Übersicht über den Stand des Arbeitsrechts in den einzelnen Ländern und über die herrschenden Reformbestrebungen zu gewinnen.

Die Vorarbeiten für eine internationale Morbiditätsstatistik sind im Gange.

In die Zeit des Berichtsjahres fällt die 7. Hauptversammlung der Internationalen Vereinigung für gesetzlichen Arbeiterschutz in Zürich vom 10. bis 12. September 1912. Die deutsche Sektion war durch eine starke Abordnung dort vertreten, die sich an allen Arbeiten der Tagung in den Kommissionssitzungen und im Plenum lebhaft beteiligt hat.

Zur Förderung der internationalen Arbeit fanden außerdem in der Zwischenzeit drei internationale Konferenzen oder Kommissionssitzungen statt:

Am 11. und 12. Juni 1912 in London eine internationale Konferenz über die Arbeitszeit in Industrien mit ununterbrochenem Betriebe.

Am 9. und 10. September 1913 in Basel Sitzungen der Inter-

nationalen Kommission für Kinderarbeit sowie für die Bleifrage in der keramischen Industrie.

Auf der Londoner Konferenz war die deutsche Sektion durch die Verbandssekretäre Giesberts und Tischendörfer, durch die Vorsitzenden des Hirsch-Dunckerschen und des Christlichen Metallarbeiterverbandes Hartmann und Wieber, durch einen Vertreter der Glasarbeiter, Schwarz, und durch Privatdozent Dr. W. Zimmermann vertreten. Als Spezialsachverständige begleiteten die deutsche Abordnung der Vortragende Rat im Reichsamt des Innern Geh. Rat Dr. Leymann (in nichtamtlicher Mission) und Gewerberat Matthiolius-Bonn.

Bei der Sitzung der Kommission für Kinderarbeit war die deutsche Sektion durch Gewerberat Löffer, Dr. Auguste Jorns, Privatdozent Dr. Zimmermann, in der Sitzung der Kommission für die Bleifrage durch Prof. Dr. J. Kaup und Dr. Erich Francke vertreten.

An die Baseler Kommissionssitzungen schloß sich eine Konferenz des Generalsekretärs der Internationalen Vereinigung mit den anwesenden Sekretären der verschiedenen Landes-Sektionen, um die Organisation des geschäftlichen Verkehrs zwischen dem Bureau der Internationalen Vereinigung und den Sektionen, die Vorbereitung der Arbeiten für die Spezialkommissionen und den Entwurf der Tagesordnung für die nächste Hauptversammlung der Internationalen Vereinigung, die im Herbst 1914 in Bern stattfinden wird, zu besprechen.

Die deutsche Sektion sandte folgende den Entschlüssen der internationalen Vereinigung entsprechende Eingaben gemeinsam mit dem internationalen Bureau ab:

Am 19. Dezember 1912 an den Reichskanzler und das Reichsamt des Innern eine Eingabe betreffend Reform der amtlichen Nachweise über die Durchführung der Arbeiterschutzgesetze. Im nächsten Jahre wird eine internationale Konferenz zur Beratung über die Grundsätze für eine einheitliche periodische statistische Berichterstattung nach Bern einberufen werden, und der deutsche Staatssekretär des Innern hat sich bereit erklärt, einen oder mehrere Sachverständige zu diesen Beratungen zu entsenden.

Am 8. März 1913 an den Reichskanzler und das Reichsamt des Innern eine Eingabe um die Regelung der Arbeitszeit in der Schiffchenstickerei-Hausindustrie und in den mit Automatstickmaschinen arbeitenden Fabrikbetrieben.

Ferner wurde eine Sammlung von Interessentengutachten zu einzelnen Beschlüssen der 7. Hauptversammlung in Zürich 1912 und den Beschlüssen der Baseler Konferenz über die Bleifrage in der Keramindustrie in den Kreisen der wichtigsten fachgewerblichen Körperschaften und Berufsverbände veranstaltet.

Ein wichtiges Ereignis für die internationalen Arbeiterschutzbestrebungen war endlich die auf Einladung des Schweizer Bundesrats erfolgende Abhaltung einer neuen Internationalen Staatenkonferenz zur Förderung des gesetzlichen Arbeiterschutzes am 15—22. September 1913 in Bern, welche die Aufgabe hatte, internationale Vereinbarungen über das Verbot der Nachtarbeit für Jugendliche sowie die Festsetzung eines Höchstarbeitstages von 10 Stunden für Frauen und Jugendliche vorzubereiten. Bringen die Beschlüsse der Internationalen Staatenkonferenz auch keinerlei Fortschritt für Deutschland, da sie über den Stand der deutschen Arbeiterschutzgesetzgebung nicht hinausgehen, ja stellenweise dahinter zurückzubleiben, so ist es doch als Erfolg zu buchen, daß der Gedanke der Notwendigkeit internationaler Regelung durch diese neue Konferenz befestigt worden ist und eine Reihe bisher meist rückständiger Staaten auf den von anderen Staaten längst erreichten sozialgesetzlichen Stand emporgezogen werden.

Mitgliedschaft.

Die Mitgliederzahl beträgt rund 1300 Einzelpersonen und 232 Körperschaften. Die Einzelmitglieder verteilen sich auf die Ortsgruppen Aachen (100), Berlin (rund 300), Bremen (100), Breslau (95), Provinz Hessen-Nassau mit drei Ortsgruppen (75), Jena (70), Köln a. Rh. (113), Königsberg i. Pr. (58), Leipzig (120), in der neugeplanten Mannheimer Ortsgruppe werden sich einige Dutzend Mitglieder zusammenschließen, Mühlhausen i. Th. (6), Schwerin in Mecklenburg (36); die übrigen Einzelmitglieder sind über das Reich verstreut.

Die körperschaftlichen Mitglieder setzen sich, wie folgt, zusammen:

1.	Reichs- und Staatsbehörden		3
2.	Stadtverwaltungen		27
3.	Handelskammern, Arbeitgeberverbände, Firmen usw.		23
4.	Verbände öffentlicher Beamter (Eisenbahn, Post, Lehrer)		8
5.	Privatangestellten-Verbände:		
	a) Handlungsgehilfen	26	
	b) Techniker	19	
	c) Gasthausangestellte	8	
	d) Verschiedene Gruppen	14	
		67	67
6.	Arbeiterverbände:		
	Christliche Gewerkschaften	18	
	H.-D. Gewerkvereine	11	
	Katholische Vereine	23	
	Evangelische Vereine	8	
		60	60
7.	Konsumvereine		2
8.	Politische Vereine		13
9.	Gemeinnützige Vereine		24
10.	Religiös-soziale Organisationen:		
	a) katholische	2	
	b) evangelische	3	
		5	5
	insgesamt		232

Von besonderer Bedeutung für die Arbeiten der Gesellschaft für Soziale Reform sind die körperschaftlichen Anschlüsse der Berufsverbände, wobei sich die Zusammenarbeit von Parlamentariern aller Parteien mit den verschiedenen Richtungen der Arbeitnehmerorganisationen auf dem neutralen Boden der Gesellschaft für Soziale Reform als sehr förderlich erweist; gelingt es doch vielfach, über manche trennenden Fragen hinweg die von allen Organisationen gemeinsam vertretenen Hauptforderungen klarer herauszuarbeiten. Der Gesellschaft für Soziale Reform gehören durch ihre Zentralen oder Einzelvereine rund 1 500 000 Arbeitnehmer aller Art an und zwar nach Gruppen geordnet:

1. Gewerbliche Lohnarbeiter (Christliche Gewerkschaften, Deutsche Gewerkvereine (H.-D.), Katholische Fachverbände, Evangelische und Katholische Arbeitervereine, Arbeiterbildungsvereine): rund 980000 Mitglieder, wobei allerdings zahlreiche Doppelzählungen vorkommen.
2. Kaufmännische und technisch-industrielle Angestellte (Handlungsgehilfen, Bankbeamte, Werkmeister, Techniker, Apotheker, Buchhändler, Versicherungsbeamte, Gasthausangestellte, Steiger, Bureauangestellte usw.): rund 580000 Mitglieder.
3. Angestellte und Arbeiter in Reichs- und Staatsbetrieben (Eisenbahner, Post- und Telegraphenbeamte): rund 120000 Mitglieder.
4. Sonstige gewerkschaftliche Organisationen (Bühnengenossenschaft, Artisten, Orchestermusiker): rund 60000 Mitglieder.

Der Vorstand bestand bisher aus 9 Mitgliedern. Nach den neuen Satzungsbestimmungen wird er sich künftig aus 13 Mitgliedern zusammensetzen, von denen 10 bereits gewählt sind, während die Wahl des zweiten stellvertretenden Vorsitzenden und zweier neuer Beisitzer noch offen steht. Die gewählten Mitglieder sind: Staatsminister Dr. Freiherr v. Berlepsch, 1. Vorsitzender; Prof. Dr. Ernst Francke 1. stellvertret. Vorsitzender.; Prof. Dr. Waldemar Zimmermann, Generalsekretär; Kgl. Baurat Bernhard, Schatzmeister; und als Beisitzer: Senatspräsident im Reichsversicherungsamt Geh. Reg.-Rat Dr. Flügge, Arbeitersekretär Giesberts, M. d. R. u. d. L., Verbandsvorf. Goldschmidt, Prof. Dr. Hitze, M. d. R. u. d. L., Justizrat Dr. Junck, M. d. R., Verbandssekretär Tischendörfer. Der Gesamtausschuß zählt 76 Mitglieder; in ihm sind die meisten Reichstagsfraktionen, die großen Körperschaften und Ortsgruppen durch Abgesandte vertreten.

Satzungen

der

„Gesellschaft für Soziale Reform“

in der neuen Fassung laut Beschlüssen der Hauptversammlung vom 22. November 1913.

§ 1.

Die „Gesellschaft für Soziale Reform“ hat den Zweck:

I. Durch Aufklärung in Wort und Schrift die soziale Reform auf dem Gebiete der Arbeiter- und Angestelltenfragen in Deutschland zu fördern.

Als wesentliche Bestandteile dieser Reform erachtet sie:

a) den weiteren Ausbau der Gesetzgebung im Interesse der Arbeiter und Angestellten;

b) die Förderung der Bestrebungen der Arbeiter und Angestellten, in Berufsvereinen und Genossenschaften ihre Lage zu verbessern.

II. Als deutsche Sektion der Internationalen Vereinigung für gesetzlichen Arbeiterschutz deren Bestrebungen mit allen Kräften zu unterstützen.

Als deutsche Sektion der „Internationalen Vereinigung für gesetzlichen Arbeiterschutz“ übernimmt die „Gesellschaft für Soziale Reform“ die in Art. 14 der Satzungen der „Internationalen Vereinigung für gesetzlichen Arbeiterschutz“ festgesetzten Rechte und

Pflichten, solange ihre Mitgliederzahl nicht unter 50 herabgeht und sie in der Lage ist, einen Beitrag von 800 ℳ an jene zu leisten.

§ 2.

Die „Gesellschaft für Soziale Reform“ sucht ihren Zweck zu erreichen durch:

1. Gründung von Ortsgruppen,
2. Veranstaltung von Vorträgen und Kursen belehrenden Inhalts,
3. Verteilung von Flugblättern, Druckschriften usw.,
4. Absendung von Eingaben an die Regierungen, gesetzgebenden Körperschaften, Verwaltungsbehörden usw.,
5. Abhaltung von Tagungen (Hauptversammlung) zur Beratung über die in § 1 bezeichneten Zwecke.

§ 3.

Der Sitz der Gesellschaft ist Berlin.

§ 4.

Die Mitgliedschaft wird nach Meldung beim Vorstande mit dem Empfang der Mitgliedskarte erworben. Mitglied der Gesellschaft können Einzelpersonen und Vereine werden.

Jedes Einzelmitglied ist zur Zahlung eines Jahresbeitrags von mindestens 3 ℳ verpflichtet, jeder Verein zu einer solchen von 10 ℳ. Für das begonnene Vereinsjahr ist der Beitrag voll zu zahlen. Die Verpflichtung zu fortlaufenden Beiträgen kann durch einmalige Zahlung von 100 ℳ für Einzelmitglieder und von 300 ℳ für körperschaftliche Mitglieder abgelöst werden.

Der Austritt aus der Gesellschaft ist jederzeit zulässig und erfolgt durch schriftliche Anzeige an den Vorstand. Dem ausdrücklichen Austritt steht es gleich, wenn ein Mitglied trotz Aufforderung mit dem Beitrag ein Jahr lang rückständig bleibt.

§ 5.

Organe der Gesellschaft sind:

1. der Ausschuß,

2. der Vorstand,
3. die Hauptversammlung,
4. die korrespondierenden Sekretäre.

§ 6.

Der Ausschuß besteht:

1. aus mindestens 48 und höchstens 60 gewählten Mitgliedern. Die Wahl erfolgt durch die Hauptversammlung auf die Dauer von 6 Jahren. Alle zwei Jahre finden für ein Drittel der Mitglieder Neuwahlen statt. Die Ausscheidenden werden durch das Alter der Wahl bestimmt. Die Wahl erfolgt durch Stimmzettel mit einfacher Mehrheit;
2. aus den Vertretern derjenigen Ortsgruppen, die mindestens 100 Mitglieder zählen (§ 15);
3. aus Mitgliedern, die der Ausschuß nach eigenem Ermessen hinzuwählt. Die Zahl dieser frei hinzugewählten Mitglieder darf die Hälfte der nach Ziffer 1 gewählten Mitgliederzahl nicht übersteigen. Die frei hinzugewählten Mitglieder scheiden bei Vornahme der nächsten nach Ziffer 1 erforderlichen Neuwahl aus dem Ausschuß aus.

§ 7.

Der Ausschuß beschließt über alle Maßnahmen, die die Bestrebungen der Gesellschaft fördern sollen. Nur die von ihm gefaßten Entschließungen sind als Äußerungen der Gesellschaft anzusehen, soweit nicht der Vorstand in seinem Namen handelt (vgl. § 8).

Der Ausschuß wählt die Vertreter der deutschen Landessektion zu dem leitenden Komitee der „Internationalen Vereinigung für gesetzlichen Arbeiterschutz".

Das Bureau des Ausschusses wird durch den Vorstand der Gesellschaft gebildet.

§ 8.

Der Vorstand besteht aus einem Vorsitzenden, einem ersten

und einem zweiten Stellvertreter des Vorsitzenden, aus acht Beisitzern, einem Generalsekretär und einem Schatzmeister.

Seine Mitglieder werden vom Ausschuß aus dessen Mitte auf eine Amtsdauer von zwei Jahren gewählt.

Der Vorstand führt die Beschlüsse des Ausschusses und der Hauptversammlung aus, vertritt die Gesellschaft nach außen und verwaltet ihr Vermögen. Zur Verpflichtung der Gesellschaft Dritten gegenüber ist die Erklärung des Vorsitzenden und eines anderen Vorstandsmitgliedes erforderlich und ausreichend.

Außerdem hat der Vorstand in schleunigen Fällen einstweilen die Obliegenheiten des Ausschusses zu versehen.

§ 9.

Vorstand und Ausschuß regeln selbst ihre Geschäftsordnung. Der Ausschuß erläßt überdies eine Geschäftsordnung für die Hauptversammlung im Rahmen dieser Satzungen.

§ 10.

Die Hauptversammlung wird mindestens alle zwei Jahre vom Vorstande unter Mitteilung der Tagesordnung durch Ankündigung in der „Sozialen Praxis" spätestens zwei Wochen vor dem Tage ihres Zusammentritts berufen. Die Mitglieder sollen überdies durch Einladungsschreiben besonders benachrichtigt werden. Ob die Ankündigung noch in anderer Weise erfolgen soll, wird dem Ermessen des Ausschusses überlassen. Der Ort der Tagung der Hauptversammlung wird vom Ausschuß bestimmt. Die ordnungsmäßig berufene Hauptversammlung ist ohne Rücksicht auf die Zahl der Erschienenen beschlußfähig.

Das Bureau der Hauptversammlung bildet der Vorstand, der das Recht hat, auch andere Personen zu Vorsitzenden und Schriftführern zu berufen.

§ 11.

Der Vorstand hat die Hauptversammlung einzuberufen, wenn mindestens ein Drittel der Mitglieder des Ausschusses oder ein Zehntel der Mitglieder der Gesellschaft dies verlangt. Dieselben

Minderheiten können verlangen, daß ein von ihnen gewünschter Gegenstand auf die Tagesordnung gesetzt wird.

§ 12.

Die Hauptversammlung verhandelt über die auf der Tagesordnung stehenden Gegenstände. Gegenstände, die nicht auf der Tagesordnung stehen, können nur mit Genehmigung des Ausschusses zur Verhandlung gebracht werden.

Der Beschlußfassung der Hauptversammlung sind folgende Vereinsangelegenheiten vorbehalten:

1. Wahl des Ausschusses;
2. Entlastung des Vorstandes;
3. Satzungsänderungen;
4. Auflösung der Gesellschaft.

Die Änderung der Satzungen der Gesellschaft kann nur mit einer Mehrheit von drei Vierteln der anwesenden Mitglieder beschlossen werden.

Zur Auflösung der Gesellschaft ist Einstimmigkeit der erschienenen Mitglieder der Hauptversammlung erforderlich. Wird die Einstimmigkeit nicht erzielt, so ist eine zweite Hauptversammlung nötig, die dann mit einer Mehrheit von drei Vierteln der anwesenden Mitglieder die Auflösung beschließen kann.

§ 13.

Die korrespondierenden Sekretäre werden vom Ausschuß je nach Bedürfnis ernannt, um für die Zwecke der Gesellschaft zu wirken. Sie sind die Vertrauensmänner der Gesellschaft und vermitteln den Verkehr zwischen ihr und den Ortsmitgliedern.

§ 14.

Den Mitgliedern stehen die § 716 Abs. 1 BGB. bezeichneten Rechte nicht zu. Ein ausscheidendes Mitglied hat keinen Anspruch auf das Gesellschaftsvermögen. Die Gesellschaft wird durch den Tod oder Konkurs des Mitgliedes nicht aufgelöst.

§ 15.

Die Mitglieder, die in demselben oder in mehreren benachbarten Orten wohnen, können sich zu Ortsgruppen zusammenschließen. Diese regeln ihre Verfassung selbständig unter Genehmigung des Ausschusses. Hat eine Ortsgruppe mindestens hundert Mitglieder, so ist ein von ihr zu wählender Vertreter in den Ausschuß aufzunehmen. Der Vertreter der Ortsgruppe tritt an die Stelle des korrespondierenden Sekretärs.

Zum Eintritt in die Zweigvereine sind die am Orte wohnenden Mitglieder der Gesellschaft nicht verpflichtet.

Satzungen
der
Internationalen Vereinigung für gesetzlichen Arbeiterschutz.

Art. 1.

Es wird eine Internationale Vereinigung für gesetzlichen Arbeiterschutz gebildet. Ihr Sitz ist die Schweiz.

Art. 2.

Zweck dieser Vereinigung ist:

I. Ein Bindeglied zu sein für alle, die in den verschiedenen Industrieländern die Arbeiterschutzgesetzgebung als Notwendigkeit betrachten.

II. Ein internationales Arbeitsamt zu errichten, mit der Aufgabe, eine periodische Sammlung der Arbeiterschutzgesetze aller Länder in französischer, deutscher und englischer Sprache herauszugeben oder einer solchen Veröffentlichung seine Mithilfe zu leisten.

Diese Sammlung soll enthalten:

a) den Wortlaut oder Hauptinhalt aller in Kraft stehenden Gesetze, Verordnungen, Beschlüsse oder Erlasse, betreffend den Arbeiterschutz im allgemeinen, namentlich derjenigen

über Frauen- und Kinderarbeit, über die Einschränkung der Arbeitszeit erwachsener männlicher Arbeiter, über Sonntagsruhe, periodische Ruhezeiten und über gefährliche Gewerbe;

b) eine geschichtliche Darstellung dieser Gesetze und Verordnungen;

c) den Hauptinhalt der amtlichen Berichte und Schriftstücke über die Auslegung und Vollziehung dieser Gesetze, Verordnungen, Beschlüsse und Erlasse.

III. Das Studium der Arbeitergesetzgebung der verschiedenen Länder zu erleichtern und besonders den Mitgliedern der Vereinigung über die in Kraft stehenden Gesetze und deren Anwendung in den verschiedenen Ländern Auskunft zu geben.

IV. Die Ausarbeitung von Denkschriften oder in anderer Weise das Studium der Frage zu fördern, wie die verschiedenen Arbeiterschutz-Gesetzgebungen in Übereinstimmung gebracht werden können und wie eine internationale Arbeiterstatistik einzurichten ist.

V. Die Einberufung internationaler Arbeiterschutzkongresse.

Art. 3.

Die Vereinigung besteht außer den Landessektionen aus allen Personen und Vereinen, die den in den Artikeln 1 und 2 ausgesprochenen Zweck der Vereinigung anerkennen und einen Jahresbeitrag von 10 Franken an den Kassierer bezahlen.

Art. 4.

Wer bis zum Jahresschluß seinen Jahresbeitrag nicht bezahlt oder die Bezahlung verweigert, gilt als ausgetreten.

Art. 5.

Die Mitglieder haben Anspruch auf Veröffentlichungen der Vereinigung.

Sie haben ferner das Recht, von dem zu errichtenden internationalen Arbeitsamt und nach dessen Reglement unentgeltlich die Auskunft und die Nachweise zu erhalten, die in dessen Bereich liegen.

Art. 6.

Die Vereinigung wird geleitet durch ein Komitee, bestehend aus Mitgliedern der verschiedenen Staaten, die zur Vertretung berechtigt sind.

Art. 7.

Jeder Staat, von dessen Angehörigen fünfzig der Vereinigung beigetreten sind, wird im Komitee durch sechs Mitglieder vertreten.

Darüber hinaus verleiht jede neue Gruppe von fünfzig Mitgliedern das Recht auf einen weiteren Sitz im Komitee. Doch darf die Mitgliederzahl eines Staates zehn nicht übersteigen.

Die Regierungen werden eingeladen, je einen Abgeordneten zu bezeichnen, der im Komitee die gleichen Rechte hat wie die übrigen Mitglieder.

Art. 8.

Die Amtsdauer der Komiteemitglieder ist nicht beschränkt, und das Komitee ergänzt sich durch Kooptation.

Ersatzwahlen für ausgetretene oder gestorbene Mitglieder geschehen auf Vorschlag der Mitglieder des Staates, dessen Vertretung zu ergänzen ist.

Die Abstimmung geschieht geheim in einer Sitzung des Komitees; das Einladungsschreiben hat die Namen der vorgeschlagenen Kandidaten zu enthalten. Vom Besuch der Sitzung abgehaltene Mitglieder können ihr Votum dem Präsidenten in verschlossenem Umschlag zustellen.

Art. 9.

Das Komitee ist befugt, alle Beschlüsse zu fassen, die zur Erreichung des Zweckes der Vereinigung dienen.

Es wird durch das Bureau einberufen und tritt alle zwei Jahre wenigstens einmal als Generalversammlung zusammen; im übrigen so oft es das Bureau als nötig erachtet oder wenn fünfzig Komiteemitglieder es verlangen.

Die Wahl des Versammlungsortes erfolgt auf Grund schriftlicher Befragung aller Mitglieder, die innerhalb einer vom Bureau festgesetzten Frist durch den Generalsekretär erfolgt.

Art. 10.

Das Komitee wählt aus seiner Mitte auf zwei Jahre ein Bureau, bestehend aus einem Präsidenten, einem Vizepräsidenten und einem Generalsekretär.

Ebenso ernennt das Komitee den Kassierer der Vereinigung.

Art. 11.

Das Bureau ergreift die nötigen Maßregeln zur Ausführung der Beschlüsse des Komitees. Es verwaltet die Kasse der Vereinigung. Es erstattet dem Komitee jährlich einen Bericht über seine Geschäftsführung und Tätigkeit. Es ernennt die Angestellten und die zum Dienst der Vereinigung nötigen Personen. Es setzt sich in Verbindung mit Spezialisten und geeigneten Personen aller Industrieländer, die Auskunft über die Arbeitsgesetze und ihre Anwendung zu geben geneigt sind. Diese Personen können den Titel Korrespondenten der Vereinigung erhalten.

Art. 12.

Der Generalsekretär besorgt die Korrespondenz der Vereinigung, des Komitees und des Bureaus sowie die Veröffentlichungen und den Auskunftsdienst.

Art. 13.

Der Kassierer erhebt die Beiträge und verwaltet die Gelder. Zahlungen leistet er nur auf Anweisung des Präsidenten.

Art. 14.

Eine Landessektion der Vereinigung kann sich bilden, sobald sie wenigstens fünfzig Mitglieder zählt und an die Kasse der Vereinigung einen Minimalbeitrag von jährlich tausend Franken leistet. Die Sektionsstatuten müssen durch das Komitee genehmigt werden.

Einer solchen Sektion wird das Recht gegeben, die Ersatzwahlen für die Vertretung ihres Landes im Komitee vorzunehmen.*)

*) Die Abänderung des Abs. 2 Art. 8, die in dieser Bestimmung liegt, ist in der Absicht erfolgt, den Ländern, welche eine Sektion bilden, einen Vorzug bezüglich der Wahlen in das Komitee einzuräumen.

Die Vertretung einer Landessektion richtet sich nach der Zahl der Mitglieder der Sektion und nach der Höhe des Jahresbeitrages

Jede Sektion hat das Recht, 6 Mitglieder in das Komitee zu entsenden. Sektionen, die mehr als 50 Mitglieder zählen dürfen für jede weitere Gruppe von 50 Mitgliedern je einen weiteren Delegierten in das Komitee entsenden. Doch darf die Zahl der Delegierten einer Sektion 10 nicht übersteigen, und es erhöht sich der Jahresbeitrag der Sektion bei 7 Delegierten auf 1125 Frs., bei 8 Delegierten auf 1250 Frs., bei 9 Delegierten auf 1375 Frs. und bei 10 Delegierten auf 1500 Frs.

Von den an ihre Mitglieder zu verteilenden Veröffentlichungen der Internationalen Vereinigung und des Internationalen Arbeitsamtes erhält jede Sektion 100 Exemplare; nach Bedarf hat sie Anspruch auf weitere Exemplare zu einem jährlich von dem Bureau einheitlich zu bestimmenden Preise (unter 10 Frs. pro Exemplar).

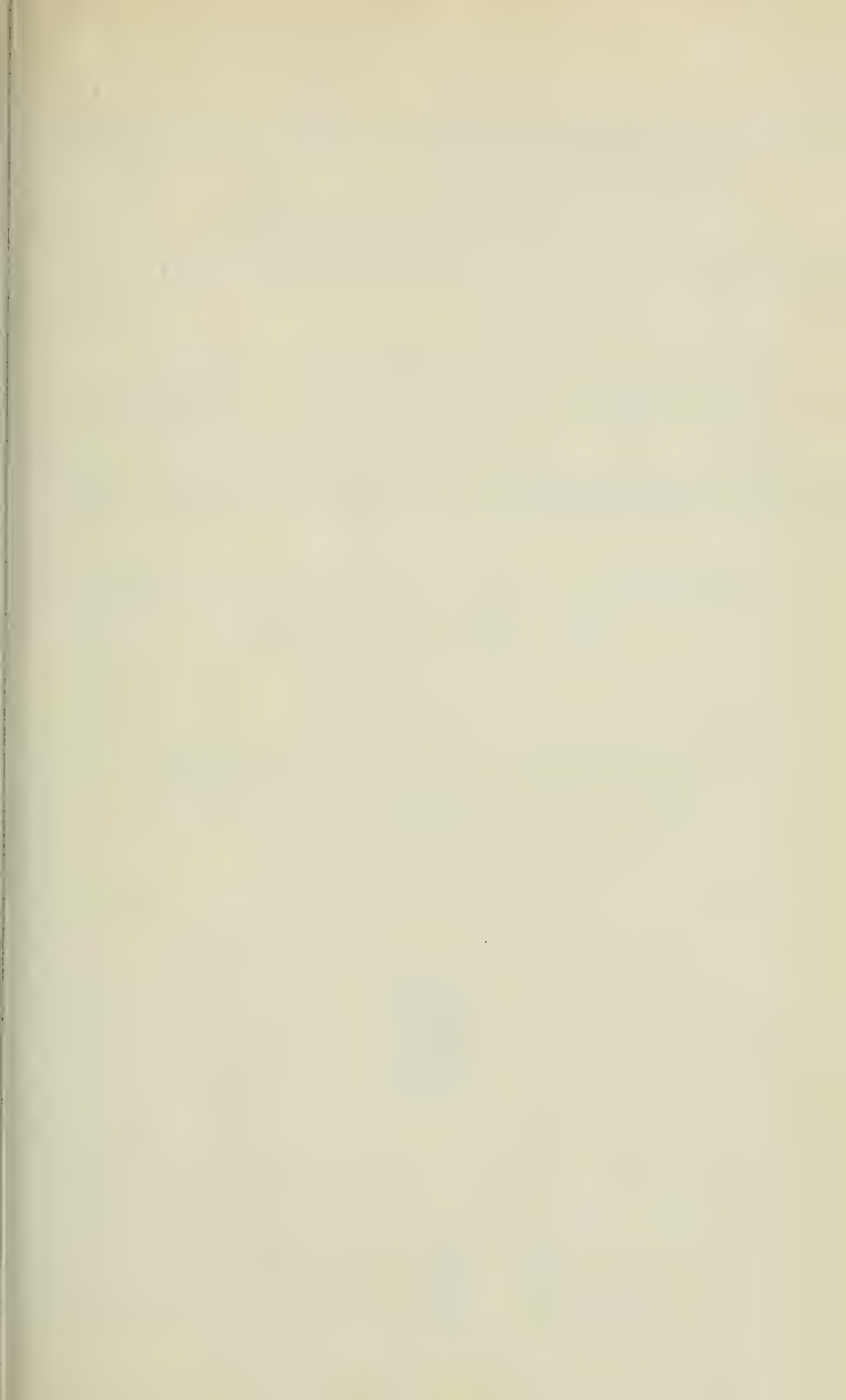
Das Bureau kann außerdem jährlich für diejenigen, die nur das Bulletin und den Jahresbericht beziehen, den Preis pro Exemplar festsetzen.

Die Bestimmung des Art. 5, Abs. 2 gilt auch für die Mitglieder einer Landessektion.

Art. 15.

Dieses Statut kann ganz oder teilweise in einer Sitzung des Komitees abgeändert werden, wenn der Abänderungsvorschlag im Einladungsschreiben mitgeteilt wurde und zwei Drittel der anwesenden Mitglieder dafür stimmen.

G. Pätz'sche Buchdr. Lippert & Co. G. m. b. H., Naumburg a. d. S.





Schriften der Gesellschaft für Soziale Reform
Herausgegeben von dem Vorstande
Heft 47/48. (5. Band, Heft 6/7)

Ausbau und Vervollkommnung des gewerblichen Einigungswesens

Auf Grund einer Erhebung des Arbeitsrechts-Ausschusses der Gesellschaft für Soziale Reform

bearbeitet von

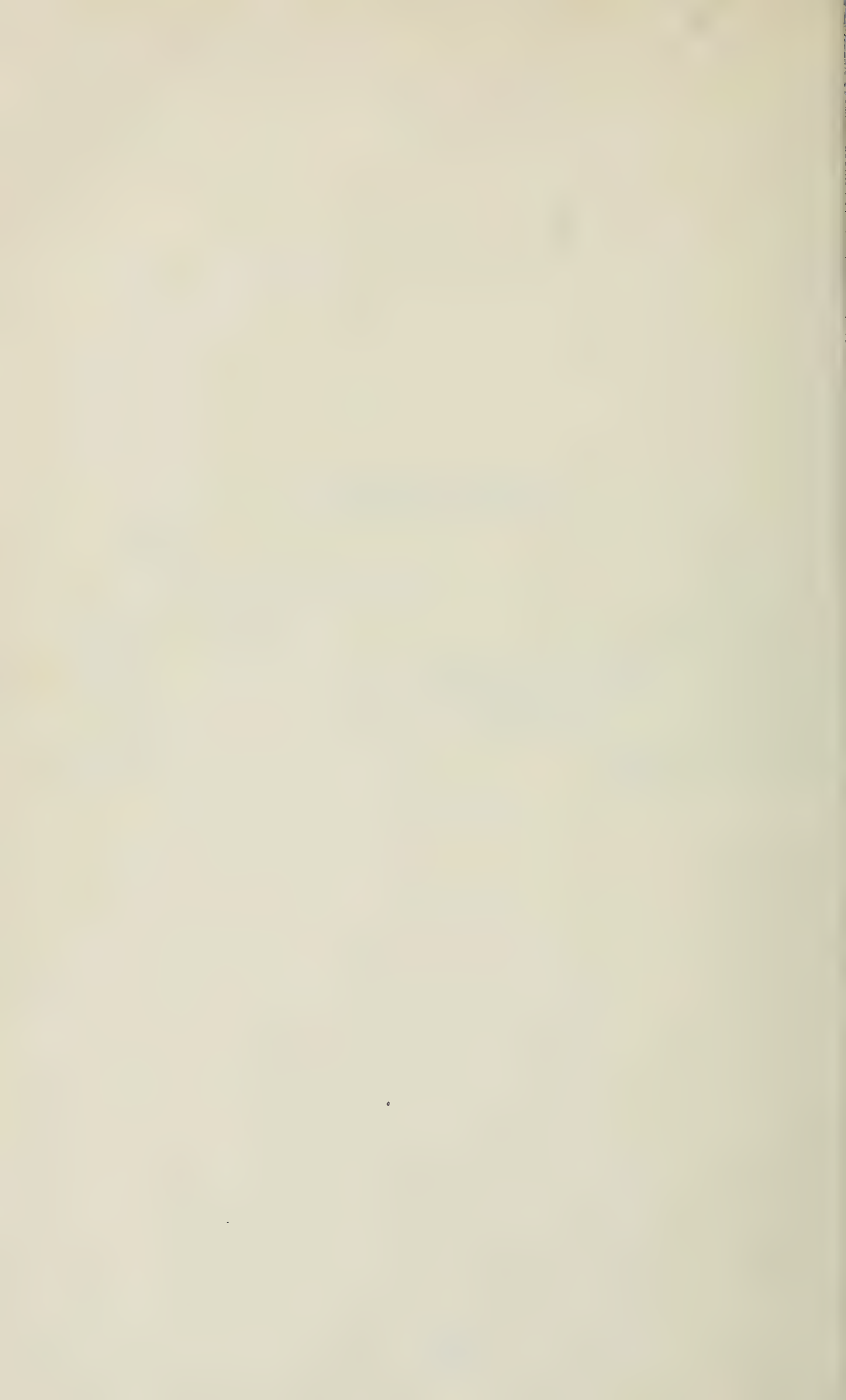
Prof. Dr. Waldemar Zimmermann
Berlin



Jena
Verlag von Gustav Fischer
1914



Inhaltsverzeichnis.



Vorbemerkungen.

Schon mehrfach hat sich die Gesellschaft für Soziale Reform mit Fragen des gewerblichen Einigungswesens beschäftigt. Zuerst 1904 auf der zweiten Hauptversammlung der Gesellschaft in Mainz, als über Arbeitskammern verhandelt wurde. Dann 1906, als die Gesellschaft eine Abordnung unter Leitung des Unterzeichneten zum Studium des Einigungs- und Schiedswesens nach England und Schottland entsandte und auf der dritten Hauptversammlung in Berlin die Ergebnisse dieser Studien und ihre Nutzanwendung für Deutschland erörtern ließ. Die Mainzer Verhandlungen von 1904 streiften das Problem nur von ungefähr gelegentlich der Auseinandersetzung, ob die Arbeitskammern als selbständige Gebilde zu schaffen oder im Hinblick auf ihre Hauptaufgabe sozialer Friedensvermittlung an die Gewerbegerichte anzugliedern seien, weil deren Einigungsämter z. T. bereits für derartige Zwecke eingerichtet waren und erfolgreiche Vorarbeit zur gewerblichen Verständigung zwischen Arbeitgebern und Arbeiter geleistet hatten. Die Berliner Verhandlungen Ende 1906, die ausschließlich den Fragen der gewerblichen Einigung galten, waren eine Art theoretischer Exposition und eine propagandistische Ouvertüre für die praktische Einbürgerung des gewerblichen Einigungsgedankens im öffentlichen Bewußtsein und in der Industriewelt; man legte in Berlin dar, was die britischen Arbeitgeber und Arbeiter aus ihren Arbeitskämpfen für Lehren gezogen und was sie zu deren Verhütung und Schlichtung an

Friedenseinrichtungen geschaffen haben, und rief den deutschen Männern der Arbeit zu: Geht hin, tuet desgleichen! Baut das Tarifvertragswesen zielbewußt aus, schafft freie Einigungsämter und Schiedsgerichte neben den gewerbegerichtlichen Ansätzen! Und endlich appellierte man an hochstehende, unparteiische Persönlichkeiten des öffentlichen Lebens, ihre Gaben, ihre Kunst der Verhandlung und der Menschenlenkung in den Dienst des gewerblichen Friedensgedankens zu stellen und bei gegebener Gelegenheit, wenn größere Arbeitszwiste drohen sollten und die Parteien sich nicht von selber einigen können, mit geschickter Hand im richtigen Augenblicke einzugreifen, um der friedlichen Verständigung den Weg zu ebnen. Es waren in Berlin 1906, wie gesagt, wesentlich theoretische Erörterungen und vielfach noch platonische Anregungen für die Zukunft, soweit deutsche Verhältnisse in Frage kommen. Zwar wurde natürlich die Tarifgemeinschaft der Buchdrucker gebührend als klassisches Vorbild gefeiert und auf diese und jene wirksamen tarifvertraglichen Friedenserfolge in einzelnen Handwerken (die erste kleine Tarifvertragsstatistik war 1905 erschienen) hingewiesen. Im allgemeinen aber war mit deutschen Einrichtungen und Leistungen auf dem Gebiete kollektiver paritätischer Verständigung und Arbeitsregelung vor 7 Jahren noch nicht viel Staat zu machen, und der Wünsche und Hoffnungen gab es mehr als der tatsächlichen Belege, daß auch in Deutschland der gewerbliche Friedensapparat einen fruchtbaren Boden finden werde. Allerdings hatte die friedliche Beilegung kollektiver Arbeitszwiste auch damals in verschiedenen Gewerben wohl schon in aller Stille viel tiefer Wurzeln geschlagen, als es selbst den wissenschaftlichen Fachleuten bekannt war, aber von einer Durchtränkung der öffentlichen Meinung mit jenen Gedanken, von einem verständnisvollen allgemeinen Widerhall dieser Einigungspläne in Industrie und Handwerk war um jene Zeit noch keineswegs die Rede.

Die großartige praktische Entfaltung des tarifvertraglichen Verständigungsprinzips unter Arbeitern und Arbeitgebern, die systematische Schöpfung von Einigungsausschüssen und Schiedsämtern auf paritätisch-gewerkschaftlicher Grundlage fällt erst in

die folgenden Jahre. Seither ist das deutsche Gewerbe mit stattlichen Erfolgen zweckbewußt auf diesen Bahnen vorangeschritten und hat in einzelnen Punkten bereits die ausländischen Vorbilder, sogar diejenigen Großbritanniens, schon überholt, soviel ernste, große Lücken in dem deutschen Einigungssystem auch noch klaffen, soviel grundsätzliche, hartnäckige Gegnerschaft gegen den Gedanken der friedlich-kollektiven Interessenauseinandersetzung sich in einflußreichen Großindustriekreisen auch noch immer behauptet.

Es muß einer besonderen Darstellung vorbehalten bleiben, diesen Entfaltungsprozeß im einzelnen mit seinen treibenden und hemmenden Kräften, seinen tatsächlichen Schöpfungen samt ihren Erfolgen und Mißerfolgen zu schildern. Eine monographische Literatur darüber ist bereits im Entstehen. Doch hat sich das Hauptinteresse bei allen Erörterungen über das Einigungswesen vorerst den Fragen organisatorischer und rechtlicher Natur zugewandt, in Anbetracht der starken Mängel und Unzulänglichkeiten, die sich in dem vorhandenen Einigungsapparat unter dem Ansturm der großen Aufgaben und vielgestaltigen Anforderungen zeigen, welche die gewaltige Ausdehnung der Arbeitszwiste und der Kampffronten zwischen den Verbandsparteien und die Kompliziertheit der sozialrechtlichen Streitfragen mit sich bringt.

Wiederum war es die Gesellschaft für Soziale Reform, die auch diesen organisatorisch-technischen und rechtlichen Mängeln des Einigungs- und Schiedswesens frühzeitig eifrige Beachtung schenkte. Insonderheit hat der Vorsitzende Staatsminister Dr. Freiherr H. v. Berlepsch infolge der reichen Erfahrungen, die er, bei seiner wiederholten Tätigkeit als Vermittler und Schiedsrichter in ausgedehnten Arbeitskämpfen unmittelbar gemacht hat, die Reformbedürftigkeit der vorhandenen Institutionen einem eingehenden Studium unterzogen und die öffentliche Aufmerksamkeit auf den wichtigsten Punkt, die Schaffung zentraler Einigungsorgane mit einem amtlichen Mittelpunkt, gelenkt. Die Gedankengänge des Frhn. v. Berlepsch sind in einer Schrift „Reichseinigungsamt" niedergelegt, die im Jahre 1911 als Sonderabdruck aus der „Sozialen Praxis" in großer

Zahl den maßgebenden Stellen in den Behörden und der Industriewelt überreicht worden ist. Eine lebhafte öffentliche Aussprache über den Gedanken des Reichseinigungsamts und über verwandte Fragen ist durch diese Schrift entzündet worden. So war es denn ganz natürlich, daß dem Arbeitsrechtsausschuß, den die Gesellschaft im Jahre 1912 ins Leben gerufen hat, um dem wichtigsten Problem der kommenden Sozialpolitik eine Pflegestätte zu bereiten und neben dem individuellen Arbeitsvertragsrecht vor allem das Recht des kollektiven Arbeitsverkehrs und der kollektiven Interessenauseinandersetzung zwischen Arbeitgebern und Arbeitern zu studieren, als erste Aufgabe, neben den Rechtsfragen des Arbeitstarifvertrages, die Untersuchung jener kritischen Punkte und Reformfragen des gewerblichen Einigungswesens zugewiesen wurde. Während die Ergebnisse der Arbeiten des Ausschusses über die Arbeitstariffragen — Haftung, Abdingbarkeit, Tarifvertragsgesetz — in den Heften 42 bis 44 der Schriften der Gesellschaft niedergelegt sind, soll das vorliegende Heft den Ertrag der Untersuchungen im Bereich der genannten Einigungsprobleme nunmehr der Öffentlichkeit unterbreiten.

Die Untersuchungsweise des Arbeitsrechtsausschusses, dessen Vorsitz Justizrat Dr. Junck, M. d. R., führt, war bei dieser Aufgabe die gleiche wie bei den Tarifrechtsfragen: Sammlung gutachtlicher Äußerungen von Praktikern des Einigungswesens, d. h. von amtlichen und nichtamtlichen Leitern von Einigungsverhandlungen und von unparteiischen Schiedsrichtern, insbesondere von gewerbegerichtlichen Einigungsamtsvorsitzenden und Beisitzern, ferner von sozialpolitischen Dezernenten großer staatlicher und städtischer Verwaltungen, die für die Vermittlung in Arbeitszwisten bereits ein tieferes Interesse bekundet haben; und anderseits von Vertretern der maßgebenden Arbeitgeberverbände und der Gewerkschaften aller Richtungen mit besonderer Berücksichtigung solcher Organisationen, die in der kollektiv-paritätischen Arbeitsreglung und Streitschlichtung schon über längere, umfassende Erfahrung verfügen. Die Auswahl der zu befragenden Persönlichkeiten erfolgte auf Grund einer Liste des Unterzeichneten, die durch Vorschläge

der 15 ordentlichen Mitglieder des Arbeitsrechtsausschusses und der frei hinzugewählten besonderen Sachverständigen ergänzt wurde.

Der Umfrage bei den Gutachtern wurde ein ausführlicher Fragebogen zugrunde gelegt, mit dessen Ausarbeitung der unterzeichnete Geschäftsführer des Arbeitsrechtsausschusses betraut wurde und der laut Ausschußbeschlusses sich um zwei Fragenpole gruppieren sollte:

1. Welche Verbesserungen erfordert die gegenwärtige Verfassung des öffentlichen (gewerbegerichtlichen) und der privaten Einigungs- und Schiedsgerichtsstellen bei gewerblichen Kollektivstreitigkeiten und Arbeitskämpfen?

2. Welche zentralen Einrichtungen empfehlen sich zur Förderung des Einigungs- und Schiedswesens (Reichseinigungsamt)?

Der Entwurf des Fragebogens wurde von allen Mitgliedern des Ausschusses, denen er zur Prüfung brieflich unterbreitet wurde, ohne Ausnahme gutgeheißen; nur einige kleine Erweiterungen wurden auf die dankenswerten Vorschläge der Herren Magistratsrat Wölbling und Justizrat Dr. Loewenfeld hin vorgenommen, während eine Frage nach anderweiten öffentlichen Einigungseinrichtungen, die nicht auf gewerbegerichtlichem Boden wurzeln, ebenso wie die Frage der Zwangsschiedsgerichte nach australischem Muster weggelassen wurde, um die Erörterung nicht allzusehr ins Weite schweifen zu lassen und sie von den konkreten Verfassungsangelegenheiten der bestehenden Einrichtungen und ihrer Zentralisation, auf die sich diese Untersuchung beschränken sollte, nicht auf das Feld der Vorschläge neuer Streitverhütungsmethoden abzulenken.

Der Fragebogen, dessen Wortlaut auf S. 15 ff. mitgeteilt ist, wurde mit einem Begleitschreiben, in dem um gutachtliche Äußerung zu den einzelnen Punkten unter tunlichster Beifügung einer B e g r ü n d u n g gebeten wurde, an eine sehr große Anzahl (über 100) Personen und Verbände geschickt, um alle Richtungen der praktisch interessierten Kreise zu Worte kommen zu lassen. Auch mußte von vornherein, obwohl nach geraumer Zeit nochmals ein Erinnerungsschreiben an alle ausständigen Gutachterstellen ge-

richtet wurde, mit einem erheblichen Prozentsatz von Versagern gerechnet werden. Diese Erwartung hat sich auch wieder erfüllt, aus leicht erklärlichen Gründen: ein kleiner Teil der Befragten hat doch zu wenig Interesse, um sich der nicht geringen Mühe des Studiums eines Fragebogens über eine z. T. schwierige Materie zu unterziehen; ein größerer Teil hat wohl das Interesse und den guten Willen, aber findet keine Zeit für die Bearbeitung oder ist durch Berufsgeschäfte tatsächlich zu sehr überlastet, wie das leider auch bei einigen der maßgeblichsten Persönlichkeiten in dem befragten Gutachterkreis der Fall gewesen ist. Andere haben amtliche Bedenken, sich gutachtlich zu äußern. Manche Verbandsführer auf Arbeiter- und Arbeitgeberseite scheuen sich aus taktischen Gründen, Farbe zu bekennen oder sich auf bestimmte Kritiken und Reformvorschläge festzulegen; bei einigen Gruppen wäre zu einer solchen gutachtlichen Kundgebung überdies erst die umständliche Einberufung eines großen Ausschusses nötig gewesen. Die sehr berechtigte Rücksichtnahme auf schwebende Tarifverhandlungen und drohende große Arbeitszwiste hat auch mehrere der Sache sehr wohlgesinnte Gutachter gehindert, sich zu äußern, da die Erhebung gerade in eine Zeit ernster großer Tarifvertragskrisen fiel. Einzelne Persönlichkeiten endlich glauben in die Sache noch nicht tief genug eingedrungen zu sein, um sich ein Urteil zu erlauben. Ein Hauptausfall an Gutachten ist vor allem aber, wie gewöhnlich, bei den Arbeitgeberverbänden und ihren Wortführern eingetreten, die grundsätzlich nicht an einem von Sozialreformern getragenen Unternehmen, mag es auch rein kritisch-wissenschaftlicher Natur sein, sich beteiligen wollen; die amtliche Warnung des „Vereins deutscher Arbeitgeberverbände" vor der Gutachtenerhebung der Gesellschaft für Soziale Reform, die im Vorwort zur Schrift über die Rechtsfragen des Arbeitstarifvertrags: Haftung — Abdingbarkeit (Heft 42/43 S. 11) abgedruckt ist, hat sich auch auf die vorliegende Erhebung über das Einigungswesen erstreckt und zahlreiche Arbeitgeberstellen zum Schweigen verurteilt.

Das Gesamtergebnis der Umfrage ist unter diesen Umständen folgendes:

	Es waren befragt worden	Es haben ein Gutachten erstattet
A. Leitende Beamte (aktive und inaktive) sozialpolitischer Ressorts der Staats- und Stadtverwaltungen (außerhalb der Gewerbegerichte)	21	5
B. Gewerbegerichte und Gewerberichter	21	7 [1])
C. Arbeitgebervertreter und Arbeitgeberverbände	43	5 [2])
D. Freie Gewerkschaften und Gewerkschaftsvertreter in Tarifämtern	9	2 [3])
E. Christliche Gewerkschaften	6	4 [4])
F. Deutsche Gewerkvereine (Hirsch-Duncker)	4	2 [5])

Auf 104 Gesuche um Beantwortung des Fragebogens sind also 25 Gutachten eingegangen, die verwertet werden konnten, darunter 4 Sammelgutachten, die die Kundgebungen von 20—30 Gutachterstellen zusammenfassen. Besonders groß ist der Ausfall im Arbeitgeberlager aus den angeführten Gründen, obgleich aus dem Briefwechsel mit zahlreichen Stellen doch ein lebhaftes Interesse für

[1]) Darunter ein Sammelgutachten der niederrheinischen Gewerbegerichte.

[2]) 10 weitere in Aussicht gestellte Beantwortungen sind schließlich ausgeblieben.

[3]) Sämtliche befragten Zentralverbände und der Gewerkschaftssekretär Robert Schmidt, M. d. R., haben sich mit der Generalkommission über ein gemeinsames Gutachten verständigt.

[4]) Das Gutachten des Christlichen Gewerkvereins der Textilarbeiter deckt sich mit dem des Generalsekretariats der christlichen Gewerkschaften, dem sich auch zwei andere Gewerkschaften zur Hauptsache angeschlossen haben.

[5]) Die übrigen Gewerkvereine schlossen sich dem Gutachten des Zentralrats an.

die Erhebung hervorging. Gleiches zeigte sich bei den öffentlichen Beamten, obwohl sie meist ein persönliches Hervortreten vermeiden zu sollen meinten.

Zu den Gutachtern der Gruppe A) gehören Staatsminister Dr. Freiherr v. Berlepsch auf Seebach, einer der bekanntesten Träger des gewerblichen Einigungsgedankens in Deutschland, der sich besonders um den sozialen Frieden in der Holzindustrie vielfache Verdienste erworben hat; Oberbürgermeister Dominicus in Schöneberg, der bereits als sozialpolitischer Dezernent der Stadt Straßburg Erfahrungen in der Behandlung gewerblicher Arbeitszwiste gesammelt hat; Stadtrat Dr. Karl Flesch in Frankfurt a. M., der bekannte sozialpolitische Verwaltungsmann und kritische Vorkämpfer eines modernen Arbeitsrechts; Dr. Hüttner in Essen, der Leiter des dortigen städtischen Einigungsamts, und Staatsminister Dr. R. v. Landmann, der bekannte Kommentator der Gewerbeordnung.

Gewerberichterliche Gutachten gingen ein von Amtsrichter Boysen, dem Vorsitzenden des Gewerbegerichts in Hamburg, der sein Gutachten ausdrücklich als ein persönliches, nicht-amtliches bezeichnet hat, vom Gewerbegericht Breslau, vom Gewerbegericht Crefeld, dessen Gutachten auf Grund einer besonderen Konferenz der niederrheinischen Gewerbegerichte in deren aller Namen erstattet worden ist, von Magistratssyndikus Dr. Hiller, dem Vorsitzenden des Gewerbegerichts in Frankfurt a. M., der außer um die Schlichtung örtlicher Arbeitskämpfe sich um die Beilegung des letzten großen Schneiderkampfes verdient gemacht hat, von Magistratsrat M. v. Schulz, dem ersten Vorsitzenden des Berliner Gewerbegerichts, dessen Name mit den Vergleichs- und Schiedsgerichtsaktionen in den meisten großen Arbeitszwisten des letzten Jahrzehnts verknüpft ist, von Dr. Waldmüller, dem Vorsitzenden des Stuttgarter Gewerbegerichts, und von Magistratsrat Wölbling, Vorsitzenden des Gewerbegerichts Berlin, dem bekannten theoretischen und praktischen Förderer des Tarifvertrags- und Einigungswesens.

Aus Arbeitgeberkreisen haben sich gutachtlich geäußert: der

Vorstand des Allgemeinen Deutschen Arbeitgeberverbandes für das Schneidergewerbe (Adav) Sitz München; der Verein für die bergbaulichen Interessen im Lugau-Ölsnitzer Revier; der königliche Baurat Bernhard-Berlin, Großunternehmer des Tiefbaugewerbes, Vorsitzender des Vereins der Arbeitgeberbeisitzer des Berliner Gewerbegerichts; Obermeister Rahardt-Berlin, der Vorsitzende des Arbeitgeberschutzverbandes für das deutsche Holzgewerbe, und Dr. Wilden, Syndikus der Handwerkskammer zu Düsseldorf.

Aus dem Lager der freien Gewerkschaften liegt das Sammelgutachten der Generalkommission der Gewerkschaften Deutschlands (Sitz Berlin) und ein persönliches Gutachten des Gewerkschaftsredakteurs Weinschild vor, der an den Verhandlungen des Zentraltarifamts für das Portefeuillergewerbe als Obmann lebhaften Anteil nimmt.

Die christlichen Gewerkschaften sind durch ein Sammelgutachten des Generalsekretariats des Gesamtverbandes christlicher Gewerkschaften (Sitz Köln), durch ein Gutachten von Wieber, dem Vorsitzenden des christlichen Gewerkvereins der Metallarbeiter (Sitz Duisburg), und ein Gutachten des Gutenbergbundes, der christlichen Buchdruckergewerkschaft (Sitz Berlin), vertreten.

Für die Hirsch-Dunckerschen Gewerkvereine haben der Zentralrat des Verbandes Deutscher Gewerkvereine (H.-D.) und der Vorsitzende des Gewerkvereins der Maschinenbauer und Metallarbeiter (H.-D.) Gutachten erstattet.

Ist die Anzahl der Gutachten, verglichen mit der Menge der ausgesandten Fragebogen, auch nicht groß, so genügt doch die eingelaufene Zahl der Gutachten, um die verschiedenen Standpunkte der mannigfachen gewerblichen und sozialen Lager, die an den Fragen des Einigungswesens praktisch interessiert sind, zu kennzeichnen. Vor allem aber ist der Gehalt vieler der übersandten Gutachten infolge der eindringlichen kritischen Prüfung, die die Beantworter den einzelnen Punkten gewidmet haben, und der

beigefügten Begründungen so wertvoll und ergiebig, daß sich bei systematischer Verarbeitung dieses Antwortenstoffes ein lehrreiches Bild der Unzulänglichkeiten, der Reformnotwendigkeiten und der Vervollkommnungsmöglichkeiten des Einigungs- und Schiedswesens gewinnen ließ, das vielleicht manche Probleme und auch manche früheren Lösungsversuche in neuem Lichte zeigt. Darum gebührt allen Gutachtern, die sich der Mühe eines eingehenden Studiums der vorgelegten Fragen bereitwillig unterzogen und durch ihre Meinungsäußerungen zum Gelingen des Erhebungswerks beigetragen haben, der beste Dank des Arbeitsrechtsausschusses der Gesellschaft für Soziale Reform.

Um die Darstellung des Antwortenstoffes auch für weitere, nicht spezialistisch mit der Technik und dem Recht des Einigungswesens vertraute Kreise nutzbringend zu gestalten, hat der Unterzeichnete, dem die Bearbeitung vom Arbeitsrechtsausschuß übertragen worden ist, bei jedem Punkte des Fragebogens ausführliche Erläuterungen der in Betracht kommenden Gesichtspunkte gegeben.

Durch eine längere Erkrankung des Verfassers hat sich leider die Veröffentlichung der Schrift verzögert.[1])

Waldemar Zimmermann.

[1]) Inzwischen haben die Verhandlungen der „Gesellschaft für Soziale Reform“ über den Ausbau des Einigungswesens auf der Düsseldorfer Hauptversammlung stattgefunden (vgl. den Verhandlungsbericht in Heft 45/46 der „Schriften“).

Fragebogen.

Verbesserung und Ausbau des gewerblichen Einigungswesens. Reichseinigungsamt.

I. Grundsätzliche Fragen.

1. Halten Sie eine umfassende Ausgestaltung des Einigungs- und Schiedswesens zur Vermeidung oder zur raschen Beilegung von gewerblichen Arbeitskämpfen mit gesetzgeberischen Hilfsmitteln für wünschenswert?

2. Sollen Reform und Ausbau sich hauptsächlich auf die behördlichen (staatlichen, städtischen oder gewerbegerichtlichen) Einigungs- und Schiedsämter stützen?

3. Oder sollen mehr die freien (privaten) Einigungs- und Schiedsstellen, die von den in Frage kommenden Arbeitgeber- und Arbeiterschaften und ihren Organisationen geschaffen und verwaltet werden, als Träger des Einigungswesens entwickelt und gefördert werden?

4. Oder ist dem gemischten System der Vorzug zu geben, das ein Zusammenwirken von privaten und öffentlichen (gewerbegerichtlichen) Einigungsstellen grundsätzlich begünstigt? (z. B. öffentliche Stellen als Oberinstanzen im Einigungs- und Schiedswesen, öffentliche Entsendung von Beratern zur Errichtung von Tarifverträgen, Schlichtungsausschüssen usw., Bestellung von Juristen für schwierige Tarifauslegungen, Stellung von Unparteiischen usw. für freie Einigungsämter.)

5. Oder sollen beide (behördliche und freie) Einigungsstellen als nebeneinander bestehende und von einander unabhängige Einrichtungen entwickelt und gefördert werden?

II. Gewerbliches Einigungswesen.

1. Wie denken Sie über folgende Punkte, die in der kritischen Aussprache und Literatur bisher als reformbedürftig bezeichnet worden sind?

a) Erweiterung der räumlichen und sachlichen Zuständigkeit der gewerbegerichtlichen Einigungsämter?

b) Pflichtmäßiges Eingreifen des Vorsitzenden bei drohenden Arbeitskämpfen — auch wenn keine Partei anruft, um nicht in den Verdacht der Schwäche zu kommen —?

c) Lebenslängliche Anstellung der Vorsitzenden gewerbegerichtlicher Einigungsämter?

d) Obligatorische oder freiwillige Einrichtung eines ständigen Vertrauensmännerbeirats bei dem GG.-Einigungsamt oder doch bei den GGE. größeren Umfangs — bestehend aus gewählten Vertretern für die Hauptindustrien des Bezirks — mit regelmäßigen Zusammenkünften?

e) Verhältniswahlverfahren für die Einigungsamtsbeisitzer (unter Schutzbedingungen gegen Monopolherrschaft einzelner Gruppen?)

f) Zulassung von Verbandsbeamten als Parteiführern im GG.-Einigungsverfahren?

g) Verhandlungszwang?

h) Gerichtliche Befugnisse des GG.-Einigungsamts zur Vernehmung von Zeugen, Sachverständigen; Zwang zur Vorlegung von Urkunden, Büchern usw.; Erteilung amtlicher Auskünfte durch Behörden usw.?

i) Sonstige Punkte im Gange des Verfahrens (z. B. Sitzungspolizei, Rechtshilfe, öffentliche Bekanntmachung und Verwahrung der Verhandlungsberichte und Beschlüsse)?

k) Kostendeckung der Verhandlungen; Stellvertretung für den Vorsitzenden im Gewerbegericht während der Einigungsverhandlungen; Aufhebung der Stempelsteuer für Vereinbarungen, u. ä.?

l) Vollstreckbarkeit der Vereinbarungen?

m) Verhältnis von Innungseinigungsämtern und GG.-Einigungsämtern?

III. Gewerbegerichtliches Schiedsgerichtsverfahren.

1. Kann und soll die Tendenz, im Falle des Scheiterns von Einigungsverhandlungen die Parteien von vornherein zur Unterwerfung unter einen Schiedsspruch zu veranlassen, mit gesetzgeberischen oder sonstigen öffentlichen Mitteln gefördert werden?

2. Wie soll bei Anerkennung der Verbindlichkeit von Schiedssprüchen die Vollstreckbarkeit erzielt werden? (Kautionen, Vertragsstrafen z. B.)

3. Sollen GG.-Einigungsamtsleiter zur Übernahme von Schiedsrichterämtern verpflichtet sein? Auch bei Anrufungen außerhalb ihres Bezirkes?

4. Stellvertretung im Falle 3?

5. Kostendeckung; Stempelfragen; Zeugnisgebühren; Hergabe der Räume der Gerichtsschreiberei für private Schiedsgerichte usw.?

IV. Freies (privates) Einigungswesen.

1. Welche Reformen und Vervollkommnungen empfehlen sich für das freie (private) Einigungswesen, das Verbände in gleichseitiger Zusammensetzung (paritätisch) für eine Industrie schaffen und verwalten? (siehe dazu die folgenden Einzelpunkte).

2. Ständigkeit der Einrichtung, Regelmäßigkeit der Tagungen?

3. Wahl und Zusammensetzung der Beisitzergruppen (Monopolverhütung)?

4. Unparteiischer Vorsitzender oder unter den Parteien wechselnder Vorsitz? Der Vorsitzende ein gewerbetechnischer Fachmann? Oder stets ein Jurist? Oder eine sonstige erfahrene autoritative Vermittlerpersönlichkeit? Ein Vorsitzendenkollegium?

5. Sollen durch Gesetz (vergl. z. B. §§ 1025 bis 1040 ZPO.) zwingende Normen für den Vorsitz aufgestellt oder soll die Regelung den Parteien überlassen bleiben, z. B. auch die Befugnis, einen Juristen nur zur Abwicklung schwieriger Auslegungsstreitigkeiten bei bestehenden Verträgen heranzuziehen?

6. Welche Zuständigkeitsbegrenzungen und öffentlich-rechtliche Machtvollkommenheiten empfehlen sich für die freien privaten Einigungsämter im Vergleich zu den GG.-Einigungsämtern?

7. Ist die Aufstellung gesetzlicher Mindestnormen für die Regelung des Verfahrens angebracht?

8. Sollen die Parteien, die ein freies, mit öffentlichen Befugnissen ausgestattetes Einigungsamt unterhalten, zur Erschöpfung des Einigungsverfahrens allgemein verpflichtet werden, ehe sie zum offenen Kampfe schreiten dürfen? Wie soll die Verpflichtung erforderlichenfalls durchgesetzt werden?

9. Wie soll sich das Schiedsgerichtsverfahren bei den freien Einigungsämtern gestalten?

10. Kostenfragen? Öffentliche Zuschüsse? Oder sachliche Beihilfen?

V. Reichseinigungsamt.

1. Ist eine einheitliche oberste Stelle für das gewerbliche Einigungs- und Schiedswesen (Reichseinigungsamt) nötig?

2. Welche Aufgaben und Pflichten sind dem REA. zuzuweisen?

a) Laufendes Studium des Arbeitsmarkts, der Arbeiterbewegung und des Tarifwesens; Sammlung der Tarifverträge und alles auf sie bezüglichen wichtigen Stoffes?
b) Oberste Aufsicht über alle übrigen gewerblichen Einigungsämter und Schiedsgerichte?
c) Eingreifen zur Vorbeugung oder raschen Beilegung von Arbeitskämpfen nach freiem Ermessen oder nach bestimmten gesetzlich normierten Grundsätzen?
d) Ständige Bereitschaft, um den streitenden Parteien auf Anruf durch Entsendung eines Beraters zu helfen?
e) Verpflichtung zur Annahme des Schiedsrichteramts?
f) Gewinnung von autoritativen neutralen Persönlichkeiten auch außerhalb des REA. für Vermittler- oder Schiedsrichteraufgaben?

3. Ist dem REA. zugleich die Aufgabe zuzuweisen, das Tarifvertragswesen rechtlich (durch einheitliche Auslegung strittiger Tarifverträge, durch Beihilfe zu vorbildlichen Tarifabschlüssen usw.) fortzubilden?

4. Welche Befugnisse und Rechte sind dem REA. bei seiner Tätigkeit zu verleihen?

a) Alle Befugnisse der GG.-Einigungsämter (siehe oben)?
b) Das Recht zur Veranstaltung von Erhebungen und Ermittlungen durch die Gewerbegerichte und andere Behörden?

5. Soll das REA. in jedem Fall, bei Scheitern der Einigungsverhandlungen einen (unverbindlichen) Schiedsspruch fällen, um die Parteien und die öffentliche Meinung zu orientieren?

6. Soll das REA. bei drohenden Arbeitskämpfen in gemeinnötigen Gewerbebetrieben mit Zwangsschiedsgerichtsbefugnissen ausgestattet werden?

7. Soll das REA. auf der Grundlage besonderer Parteivereinbarungen als ständiges Oberstes Schiedsgericht für tariflich geregelte Gewerbezweige mit gewissen Zwangsbefugnissen tätig sein?

8. Wie soll gegebenenfalls die Befolgung der Schiedssprüche erwirkt werden?

9. Wie sind die Mitglieder des REA. zu erwählen oder zu bestellen?

10. Empfiehlt sich die Bildung ständiger gleichseitiger (aus Arbeitgebern und Arbeitern in gleicher Zahl gebildeter) Beiräte?

11. Wie ist die Unabhängigkeit der REA.-Beamten und der Beiratsmitglieder zu sichern?

12. Wie ist die Kostendeckung zu regeln?

I. Grundsätzliche Fragen.

Da die Umfrage sich auf einen sehr weiten und ungleichartigen Kreis von Gutachtern erstreckte, um möglichst alle Lager und alle Standpunkte zu erfassen und neben den Freunden des Einigungswesens auch seine Gegner mit ihren Gründen zu Worte kommen zu lassen, so war zunächst die Frage nach der grundsätzlichen Stellungnahme der Gutachter zu den Einigungseinrichtungen und ihrem Ausbau geboten. Diese erste einleitende Frage sollte aber zugleich Gelegenheit zur allgemeinen Aussprache darüber geben, nicht nur ob überhaupt eine Ausgestaltung des Einigungswesens angestrebt werden solle, sondern auch in welchem Grade eine solche, und zwar mit öffentlichen, gesetzgeberischen Mitteln, zweckmäßig erscheine. Die organische Fortbildung des Einigungswesens ohne öffentliche Nachhülfe durch die private freie schöpferische Arbeit der Parteien brauchte natürlich nicht erst zur Erörterung gestellt zu werden, weil sie ihren Weg auch ohne solche Erörterung machen kann.

I. 1. **Halten Sie eine umfassende Ausgestaltung des Einigungs- und Schiedswesens zur Vermeidung oder zur raschen Beilegung von gewerblichen Arbeitskämpfen mit gesetzgeberischen Hilfsmitteln für wünschenswert?**

Da die Arbeitgeberverbände „scharfmacherischer" Richtung in ihrer Feindschaft gegen systematische Pflege öffentlicher Einigungseinrichtungen — hauptsächlich aus absolutistischen Gründen — eine Beantwortung des Fragebogens abgelehnt haben, so lautet die Antwort auf die Frage nach der Ausgestaltung des Einigungs-

2*

wesens fast aus allen Lagern, zumal auch aus den an der Umfrage beteiligten Unternehmerkreisen, lebhaft zustimmend, obgleich es an einigen kritischen Einwendungen und gewissen Vorbehalten naturgemäß nicht fehlt. Ablehnend haben sich von den 25 Gutachtern nur zwei geäußert, R. v. Landmann und der Bergbauliche Verein für Zwickau und Lugau-Ölsnitz. Letzterer führt in einem längeren Schreiben aus, daß „Einigungsämter und Tarifverträge im englischen Bergbau vollständig versagt haben", obgleich dort „viel günstigere Voraussetzungen für derartige Einrichtungen vorhanden sind als im deutschen Steinkohlenbergbau", und daß der Verein sich demnach für die deutschen, weit schwieriger gelagerten Verhältnisse erst recht keine Vorteile „weder von der Ausgestaltung des Einigungswesens noch der Tarifverträge" versprechen könne. [1])

R. v. Landmann begründet seine Ablehnung im Sinne des alten Manchestertums:

[1]) Anmerkung des Verfassers. Es ist hier nicht der Ort, um sich mit den vorgebrachten Gründen des Bergbaulichen Vereins auseinanderzusetzen. Es sei nur vermerkt, daß die Behauptungen, im englischen Bergbau hätten Tarifverträge und Einigungswesen völlig versagt, von genauen Kennern der englischen Bergbauwelt nicht geteilt werden, so schwere Kämpfe auch das Jahr 1912 dem englischen Bergbau gebracht hat. Die Beilegung dieser Kämpfe ist doch schließlich wieder im Rahmen des Mindestlohngesetzes auf der Grundlage von Tarifverträgen und Einigungsausschüssen erfolgt. Zur genaueren Würdigung der englischen Verhältnisse sei auf Heft 21 der Schriften der Gesellschaft für Soziale Reform „Gewerbliches Einigungswesen in England und Schottland" von Waldemar Zimmermann und auf die Veröffentlichungen des Board of Trade über Collective agreements of working rules, (London 1909) sowie auf den jüngsten amtlichen Bericht des Industrial Council über die Durchführung der Tarifvereinbarungen (London 1913) verwiesen. Wichtig für die Frage der Übertragbarkeit der Tarifverträge vom englischen auf den deutschen Bergbau sind die Auseinandersetzungen in der „Sozialen Praxis", Jahrgang XVII; Nr. 23 u. 24: Die Möglichkeit von Lohntarifen im Ruhrbergbau, von Direktor Dr. Brauns; ferner Nr. 39 und 40: Die Schwierigkeiten von Lohntarifen im Ruhrbergbau von Bergassessor Hilgenstock und Nr. 52: Sind Lohntarife im Ruhrbergbau unmöglich? von Direktor Dr. Brauns.

„Bei den gewerblichen Arbeitskämpfen ist schließlich die jeweilige Marktlage und die Macht der streitenden Parteien entscheidend. Die in Frage kommende „umfassende Ausgestaltung des Einigungs- und Schiedswesens“ würde zu einer weiteren Vermehrung der großen Schar ungenügend beschäftigter Beamten führen, ohne entsprechenden Nutzen für die Allgemeinheit.“

Alle übrigen Gutachter sind, wie gesagt, für die Ausgestaltung des Einigungswesens, doch schränken einzelne ihre Zustimmung etwas ein. Frh. v. Berlepsch hält „die Zeit für eine umfassende Ausgestaltung des Schieds- und Einigungswesens durch die Gesetzgebung noch nicht für gekommen“, und denselben zurückhaltenden Standpunkt teilen Hiller und M. Schulz; ersterer meint immerhin, „daß nur die Grundzüge (gesetzlich) festzustellen sind“. Wilden wünscht wohl eine umfassende Ausgestaltung, aber „ohne Gesetz“, und Dominicus rät unter grundsätzlicher Zustimmung doch zur Vorsicht bei gesetzlichem Eingreifen in diese Dinge. Er führt aus:

„Mir scheint jedoch eine große Vorsicht bei der Ausgestaltung des Einigungswesens und Schiedswesens erforderlich, insbesondere möchte ich empfehlen, eine derartige Regelung unter keinen Umständen gegen den Willen der Industrie vorzunehmen, vielmehr eine staatliche Organisation nur bereitzuhalten, die bei Übereinstimmung des Willens beider Teile, Arbeitgeber und Arbeitnehmer, zur Beilegung von Streitigkeiten zur Verfügung steht. Ich bin auch der Meinung, daß die ganze Frage noch so im Fluß ist, daß sie nicht nach einer Schablone geregelt werden kann. Insbesondere wird die Frage, wer mit dem Vorsitz eines derartigen Einigungsamtes zu betrauen ist, oft nicht ein für allemal durch die Bestellung bestimmter Beamten entschieden werden können, sondern es werden dafür auch häufig nichtbeamtete Persönlichkeiten (siehe Frh. v. Berlepsch) in Frage kommen. Es

ist also, wenn der Ausdruck erlaubt ist, viel Personalkredit hierbei zu berücksichtigen."

Diese Antwort greift freilich schon weit über die grundsätzliche Frage I 1 hinaus in die Einzelfragen über; es wird sich zeigen, daß bei diesen späteren Einzelfragen auch zahlreiche andere Gutachter eine ähnliche Stellung wie Dominicus einnehmen; trotzdem haben sie fast alle gemeint, die allgemeine Frage I 1 mit einem vollen „Ja" beantworten zu sollen. So erklären sich für die umfassende Ausgestaltung mit gesetzlichen Mitteln Flesch, Boysen, Crefeld, Breslau, Crefeld, Hüttner, Waldmüller und Wölbling, ferner die Gutachter aus dem Arbeitgeberlager, der Adav, Bernhard und Rahardt und endlich sämtliche Sprecher der Gewerkschaften. Die Generalkommission der freien Gewerkschaften äußert sich in ihrem zusammenfassenden Gutachten zu dieser Frage nicht ausdrücklich; aus ihren sonstigen Äußerungen geht aber hervor, daß sie die Entwicklung abwarten und es im allgemeinen bei der bisherigen Verfassung des Einigungswesens belassen will.

Im Gegensatz dazu bezeichnen einzelne Gutachter aus der zustimmenden Mehrheit den Ausbau geradezu als dringend notwendig, so Wölbling, Bernhard, die christlichen Gewerkschaften und die Deutschen Gewerkvereine (Hirsch-Duncker). Wölbling erläutert diese Dringlichkeitserklärung nachdrucksvoll:

„Staat und Reich könnten die Hände von mancherlei überlebten Dingen lassen, die teils auch sehr gut und besser von Privaten besorgt werden. Der Angelpunkt unserer inneren Politik, die Bewegung der unteren Klassen bedarf einer noch größeren Aufmerksamkeit und nicht bloß langatmiger Erörterung in den Parlamenten, sondern zielbewußter staatlicher Betätigung, besonders da, wo die durch die Arbeiterbewegung erzeugten Gegensätze am heftigsten und gefährlichsten hervortreten."

Bernhard betont, daß „die bisherigen Erfolge des Einigungs- und Schiedswesens es unbedingt für wünschenswert erscheinen lassen, diese Einrichtungen weiter auszubilden".

Das Generalsekretariat der christlichen Gewerkschaften erklärt:

> „(Die Ausgestaltung ist) nicht nur wünschenswert, sondern sehr notwendig; jedoch in verständnisvoller Anlehnung an die organische, d. h. in freier Entfaltung natürlich gewordene und weiterstrebende Entwicklung des gewerblichen Organisationswesens, soweit nicht Auswüchse die Notwendigkeit von gesetzlichen Verhütungs- und Einschränkungsmaßnahmen erforderlich machen."

Der Zentralrat der Deutschen Gewerkvereine (Hirsch-Duncker), der „die Frage in allen ihren Teilen mit „ja" beantwortet", verweist auf die Interessen der deutschen Volkswirtschaft und legt im einzelnen dar:

> „Die Vermeidung von Kämpfen oder doch ihre rasche Wiederbeilegung, womöglich in einer Form, die bei keinem Teil das Gefühl des Unterliegenseins hinterläßt, ist für den Frieden im Volke und für dessen wirtschaftliches Gedeihen von größter Bedeutung. Daran haben die Staatsgemeinschaft und ihre Gesetzgeber ein ganz besonderes Interesse. Bei der gewaltigen Entwicklung unserer Güterproduktion und der ihr eigenen Konzentration von großen Volksmassen auf verhältnismäßig kleinen Landgebieten drohen in Zukunft der Staatssicherheit nicht unerhebliche Gefahren, wenn nicht in ernsten Stunden ein Einigungsamt mit der ganzen Wucht staatlicher Autorität einzugreifen vermag."

Aus den Begründungen der übrigen zustimmenden Gutachten seien noch folgende Gesichtspunkte hervorgehoben: „Der jetzige Zustand ist ungenügend durchgebildet und recht lückenhaft" (Hüttner). „Die Bestimmungen des Gewerbegerichtsgesetzes über das Verfahren vor dem Einigungsamt sind zu unvollkommen,

zuständige Gewerbegerichte auch nicht immer vorhanden" (Breslau). „Viele Streitfälle könnten im Entstehen beigelegt werden, wenn das Einigungswesen besser ausgebildet wäre" (Christlicher Metallarbeiter-Verband). „Die Opfer eines Streiks oder einer Aussperrung könnten zum Teil vermieden werden" (Weinschild).

So einmütig die Gutachter in ihrer überwiegenden Zahl die Ausgestaltung des Einigungs- und Schiedswesens mit gesetzlichen Mitteln befürworten, so verschiedenartig ist ihre Gruppierung bei der Beantwortung der folgenden Fragen nach den besonderen Formen und Methoden des Einigungswesens, die eine öffentliche Förderung verdienen. In Deutschland hat sich das Einigungs- und Schiedswesen im letzten Jahrzehnt in ziemlich bunter Vielgestaltigkeit entwickelt. Nur zum kleinen Teil innerhalb des vom Gewerbegerichtsgesetz gezogenen Rahmens in den strengen Formen des öffentlich-rechtlichen Einigungs- und Schiedsverfahrens, sondern zum größten Teil außerhalb dieser gesetzlichen Einrichtungen und Vorschriften auf dem freien Boden der berufsorganisatorischen Bildungen und der tarifvertraglichen Verständigung, freilich meist unter starker Anlehnung an die öffentlichen Einrichtungen oder doch unter lebhafter Inanspruchnahme ihrer geschulten und bewährten Organe.

Die Formen dieser Schlichtungs- und Vermittlungspolitik: Schlichtungskommissionen, Tarifausschüsse, Tarifüberwachungskommissionen, paritätische Einigungsinstanzen, Tarifämter, Zentraltarifämter, Schiedsausschüsse, Schiedsgerichte auf Grund von Vergleichs- und Schiedsverträgen, unparteiische Drei-Männer-Beiräte usw. zeigen einen Reichtum urwüchsiger Entwicklung, der sich bei der Schaffung der gewerbegerichtlichen Einigungsämter nicht voraussehen ließ. Diese Fülle läßt sich nicht leicht in bestimmte verwaltungsmäßige Kategorien bringen und fügt sich wohl ebensowenig einer rechtlichen Normierung durch Gesetze ohne weiteres. Vieles von diesem Einigungs- und Schiedswesen ist bisher ausschließlich auf moralische Geltung und gewohnheitsrechtliche Übung gegründet, da die Vergleichs- und Schiedsverträge

formaljuristischer Prüfung nicht immer standhalten. Die Zivilprozeßordnung hat bei den meisten dieser sozialrechtlichen Auseinandersetzungsmethoden nicht Patin gestanden. Und dennoch, trotz dieses wilden Wachstums in rechtlich-normativer Hinsicht, haben diese freien Einigungs- und Schiedsinstitutionen in immer wachsendem Maße, wie schon angedeutet, innige sachliche oder persönliche Fühlung mit dem öffentlichen Einigungs- und Schiedsapparat gesucht und sich den vom Gewerbegerichtsgesetz vorgesehenen Ordnungen so weit angegliedert, als es den Interessen der beteiligten Gewerbegruppen und den Verbandstraditionen entspricht. So ist eine gemischte Form des gewerblichen Einigungswesens in den Vordergrund getreten, in der freie private Schöpfungen und Organisationsüberlieferungen mit behördlichen Elementen und öffentlich-rechtlichen Hifsmitteln zu neuen Organismen verschmolzen sind.

Zu diesen 3 Hauptgebieten des Einigungswesens, dem rein vom Gewerbegerichtsgesetz beherrschten Einigungsverfahren, der völlig privaten Vergleichspraxis freier Berufsorganisationen und dem breit entwickelten gemischten System, kommt dann hier und da die Tätigkeit der von Innungen errichteten Einigungsämter und endlich noch die individuelle Friedenstätigkeit unparteiischer Außenseiter, die in verfahrenen Lagen auf Anruf der Parteien oder auf eigene Verantwortung aus Gewissenspflicht den kämpfenden Gruppen zur Verständigung zu helfen trachten oder durch einen Schiedsspruch den gordischen Knoten des Zwistes im Notfall zu lösen unternehmen. Es handelt sich bei diesen Fällen außerordentlicher Vermittlertätigkeit entweder um örtliche Arbeitskämpfe in Gewerbezweigen mit unentwickelter Organisation und rückständigen Arbeiterverhältnissen, wo der Bürgermeister, der Gewerbeinspektor, der Vorsteher des Arbeitsamts, der Landrat vermittelnd einspringt, weil kein Gewerbegericht vorhanden ist oder aus anderen Gründen nicht in Frage kommt, oder um Riesenzwiste, die von gewaltigen Reichsverbänden ausgefochten werden und ganze Bezirke, ja die gesamte deutsche Volkswirtschaft bedrohen; wenn hier alle ordentlichen Verhandlungsinstanzen erschöpft und die Auseinandersetzungen

auf den toten Punkt geraten sind, vermag oft nur in zwölfter Stunde das versöhnliche Eingreifen hervorragender Persönlichkeiten des öffentlichen Lebens das Unheil des offenen Massenkampfes zu verhüten.

Das etwa sind die Haupttypen der Schlichtungs-, Vermittlungs- und Schiedsgerichtstätigkeit bei gewerblichen Kollektivstreitigkeiten, sei es nun, daß diese rein sozialökonomisch auf die Gestaltung der künftigen Arbeitsbedingungen abzielen, sei es, daß sie sich als Rechtskämpfe auf tarif- oder schiedsvertraglichen Grundlagen, d. h. als Kämpfe um Auslegungsfragen oder um notwendige Ergänzungen früherer Vereinbarungen, darstellen.

Die Aufgabe, diesen wildblühenden Garten des Einigungswesens zu pflegen und seinen Fruchtertrag zu steigern, stellt also jeden Sozialpolitiker notwendig vor die Frage, welche von diesen Haupttypen er der besonderen Förderung für wert erachtet oder welchem System er doch unter bestimmten Umständen und Voraussetzungen den Vorzug geben und die gesetzliche Begünstigung zuteil werden lassen möchte. Die Punkte I 2, 3, 4 und 5 des Fragebogens bezwecken, die Gutachter in diesen für die Zukunft des Einigungswesens entscheidenden Fragen zu einer grundsätzlichen Erklärung zu veranlassen.

I 2. **Sollen Reform und Ausbau sich hauptsächlich auf die behördlichen (staatlichen, städtischen oder gewerbegerichtlichen) Einigungs- und Schiedsämter stützen?**

I 3. **Oder sollen mehr die freien (privaten) Einigungs- und Schiedsstellen, die von den in Frage kommenden Arbeitgeber- und Arbeiterschaften und ihren Organisationen geschaffen und verwaltet werden, als Träger des Einigungswesens entwickelt und gefördert werden?**

I 4. **Oder ist dem gemischten System der Vorzug zu geben, das ein Zusammenwirken von privaten und öffentlichen (gewerbegerichtlichen) Einigungsstellen grundsätzlich begünstigt? (z. B. öffentliche Stellen als Oberinstanzen im Einigungs- und Schiedswesen, öffentliche Ent-**

sendung von Beratern zur Errichtung von Tarifverträgen, Schlichtungsausschüssen usw., Bestellung von Juristen für schwierige Tarifauslegungen, Stellung von Unparteiischen usw. für freie Einigungsämter.

I 5. **Oder sollen beide (behördliche und freie) Einigungsstellen als nebeneinander bestehende und voneinander unabhängige Einrichtungen entwickelt werden?**

Die Gutachter, die sich einseitig für die eine oder die andere Form, für die ausschließliche öffentliche Förderung des behördlichen Einigungswesens im Gegensatze zum freien privaten Einigungswesen oder umgekehrt ausschließlich für die Begünstigung des letzteren aussprechen, bilden die Ausnahme. Die große Mehrheit ist für die Fortentwicklung beider Systeme, wenn auch für eine Förderung des freien privaten Einigungswesens mit öffentlichen Mitteln (gesetzlicher Befugnisverleihung) selbst von den Gutachtern, die dem freien System den Vorzug geben, nur wenige eintreten. Das „freie" private Einigungswesen soll sich eben, nach der Überzeugung der meisten Gutachter, frei, nach dem privaten Ermessen der Parteien, ohne öffentlich-rechtliche oder behördliche Normierung, urwüchsig weiter entfalten; das wird sich aus der Bearbeitung der Gutachten zu dem besonderen Abschnitt IV über das private Einigungswesen noch mit aller Deutlichkeit im einzelnen ergeben. Ebenso klar geht aber aus den Antworten zu I 2 bis 5 auch hervor, wieviel entschiedene, warme Freunde das freie Einigungswesen nicht nur unter den Wortführern der Arbeiter- und Arbeitgeberorganisationen, sondern auch unter den Vertretern der Behörden, zumal bei den Leitern der gewerbegerichtlichen Einigungsämter, hat. Aus den Erklärungen (zu I 2) für vorzugsweisen Ausbau des behördlichen Einigungswesens mit Gesetzgebungsmitteln darf man keineswegs den negativen Schluß ziehen, als ob gleichzeitig das freie private Einigungswesen eingeengt werden soll.

Zu I 2. Für Reform und Ausbau hauptsächlich der behördlichen Einigungs- und Schiedsämter sprechen sich außer

Flesch die gewerbegerichtlichen Gutachten Breslaus, Crefelds und Wölblings und bemerkenswerterweise auch eine Reihe der Organisationsvertreter aus, so Abav, Rahardt, der christliche Metallarbeiter-Verband und der Zentralrat der Hirsch-Dunckerschen Gewerkvereine. Doch ist bei den drei letztgenannten die Äußerung, daß „hauptsächlich" die behördlichen Stellen ausgebaut und reformiert werden sollen, im Sinne der obigen Ausführungen so zu verstehen, daß das freie Einigungswesen weniger des gesetzlichen Ausbaus und der Reform bedürfe als das staatliche und städtische, sondern von selbst seinen Weg machen werde. Rahardts summarische Erklärung: „Das eine tun und das andere nicht lassen", kann wohl als Formel für die gemeinsame Grundstimmung der genannten Gutachter aus den Organisationslagern angesehen werden. Nur der Abav befürwortet ausschließlich das behördliche Einigungswesen unter Verneinung der Fragen zu I 3 bis 5, und Wilden will umgekehrt möglichst wenig behördlichen Apparat. Der Zentralrat der Hirsch-Dunckerschen Gewerkvereine wünscht den behördlichen Ausbau vor allem aus dem Grunde, um „ein möglichst lückenloses System des Einigungsverfahrens allenthalben von unten herauf bis zum Reichseinigungsamt" zu erhalten, verwahrt sich aber, wie angedeutet, gleichzeitig gegen irgendwelche Beeinträchtigung des freien Einigungswesens. Der christliche Metallarbeiter-Verband fordert Einigungsämter von Staatswegen hauptsächlich nur da, wo die Organisationen schwach sind, also in Industrien wie dem Großeisengewerbe, dem Bergbau usw.

Von den gewerbegerichtlichen Befürwortern des vorzugsweise behördlichen Ausbaus wird zur Begründung folgendes angeführt:

> „Damit das Gewirr von allerlei höchst unvollkommenen, meist nur auf dem Papier stehenden und in der Presse geschickt überbewerteten Instanzen nicht noch mehr überhand nimmt." (Wölbling.)

„Behördliche Ämter haben größere Autorität. Gewerbegerichtlichen wäre der Vorzug zu geben, da ihnen die meiste Sachkenntnis und Fühlung mit den beteiligten Kreisen innewohnt.“ (Breslau.)

Andere gewerberechtliche Gutachter dagegen wie Boysen, Hüttner und v. Schulz sprechen sich gegen jede Bevorzugung der behördlichen Einigungseinrichtungen aus. („Das bureaukratische System dürfte sich nicht genügend eignen“, bemerkt Hüttner). Crefeld empfiehlt nur den Ausbau vom Gewerbegericht aus, „um die Stellung der Gewerbegerichte zu heben“, gibt aber sonst, ebenso wie v. Schulz, ausdrücklich „dem gemischten System den Vorzug“, wie ja überhaupt die Mehrheit der Gutachter für das organische Zusammenwirken der beiden Einigungssysteme oder aber für ein gleichberechtigtes Nebeneinanderbestehen beider ist.

Zu I 3. Vorzugsweise Förderung der freien (privaten) Einigungs- und Schiedsstellen befürworten im Hinblick auf die oben erwähnten Schwierigkeiten und Bedenken, die einer öffentlich-rechtlichen Regelung der freien Selbstverwaltungsschöpfungen im Wege stehen, nur wenige Gutachter und meist nur unter gewissen Voraussetzungen. Ganz entschieden äußert sich allerdings Wilden:

„Freie Einigungsstellen, die von den Verbänden errichtet werden. Jede behördenartige Einwirkung ist zu verwerfen. Treten Staatsbeamte an die Spitze der Ämter, dann sollen sie nicht amtlich handeln.“

Von den gewerbegerichtlichen Gutachtern treten nur Hüttner und v. Schulz mit Nachdruck für die vorzugsweise Pflege des freien Einigungswesens ein; jedoch beide mit dem Hinweis, daß Beihilfe behördlicher Stellen, besonders bei ganz großen Arbeitszwisten und Auseinandersetzungen, wohl nicht zu entbehren sei.

Hüttner: „In dem gegenwärtigen Entwicklungsstadium gebe ich grundsätzlich dem freien System den Vorzug. Das bureaukratische System dürfte sich nicht genügend eignen.

Wünschenswert wäre jedoch eine amtliche Zentralstelle (Reich), die insbesondere die Aufgabe hat, das einschlägige Material zu sammeln, die Tarifentwicklung zu verfolgen, bei Arbeitskämpfen vermittelnd einzugreifen, Anregungen zu geben, Auskunft, Beratung zu erteilen, auf Wunsch geeignete Schiedsmänner vorzuschlagen oder zu ernennen."

v. Schulz empfiehlt Ausbau des freien Einigungswesens, „soweit es sich um Einigungsstellen für ganz Deutschland handelt; hier wird man aber meist auf die Hilfe der Gewerbegerichte und deren Vorsitzende angewiesen sein."

Nur zwei gewerbegerichtliche Gutachter, die sich noch besonders zu Frage I 3 äußern, wollen die freien Einigungsstellen entweder ganz ausschalten oder aber in strenge Abhängigkeit von den öffentlichen Stellen bringen.

Breslau: „Grundsätzlich muß für jeden Bezirk nur eine Behörde zuständig sein, um deren Autorität möglichst zu stärken. Oberinstanzen können nur insoweit in Betracht kommen, als Auslegungsstreitigkeiten bezüglich bestehender Tarife oder Verträge vorliegen oder soweit Schiedssprüche in Betracht kommen. Grundsätzlich muß vermieden werden, die Möglichkeit der Anrufung verschiedener koordinierter Behörden zu geben, wie das Arbeitskammergesetz es beabsichtigte."

Wölbling: „Die freien Einigungsinstanzen sind in möglichst enge Beziehung zu den amtlichen zu bringen. Wo freie Einigungsinstanzen vorhanden sind oder künftig sich selbständig bilden, müssen die öffentlichen Instanzen berechtigt, und falls öffentliche Bedenken nicht entgegenstehen, verpflichtet sein, als Oberinstanzen, Berater und dergleichen zu fungieren.

Für einzelne Gewerbe, siehe das Beispiel der Buchdrucker, könnten private Einrichtungen Gutes leisten. Wenn es nicht gelingt, diese für den Anschluß an die öffentliche Einigung zu gewinnen, wobei sie keinen Schaden, die Allgemeinheit aber großen Nutzen haben würde, zumal sie ihre Erfahrungen

mitbringen, so mögen sie bestehen bleiben. Bei der großen Abneigung, Ehrenämter zu übernehmen, ist eine gedeihliche Ausdehnung nicht denkbar. Natürlich kann man die Zahl der privaten Einrichtungen noch vermehren, wenn es nicht auf wirkliche Erfolge und auf eine Verbesserung des Bestehenden ankommt."

Die Gutachten aus dem Lager der Berufsverbände sind, mit Ausnahme der schon gekennzeichneten ablehnenden Haltung des Adav, naturgemäß für grundsätzliche Förderung des auf ihre Organisationsarbeit gegründeten freien Einigungsverfahrens, doch finden sich bei fast allen Zugeständnisse an das gemischte System, insofern als in vereinzelten Punkten öffentlich-rechtliche Normen oder behördliche Beihilfen auch für den freien Einigungsapparat als zweckmäßig bezeichnet werden.

Bernhard gibt zur Befürwortung des freien Einigungswesens bemerkenswerte psychologische Aufschlüsse über die Haltung der Arbeitgeber: Das freie Einigungswesen sei eine Notwendigkeit, weil es den Gedanken organischer Friedensvermittlung in gegewerblichen Arbeitszwisten verallgemeinere und namentlich bei den Arbeitgebern populärer mache, als jede von Zwangsnormen beherrschte Institution. Ein etwa einseitig aus Beamten zusammengesetzter Einigungsapparat sei unzweckmäßig. Aber man werde sich beim freien Einigungswesen auf die Betätigung in den Vorinstanzen beschränken und den oberen Instanzen behördlichen Charakter geben müssen, schon aus dem Grunde, weil es immer schwerer halte, für die wachsenden Aufgaben des sozialen Selbstverwaltungswesens die erforderliche große Anzahl von geeigneten abkömmlichen Personen zu erlangen.

Das zusammenfassende, die einzelnen Punkte des Fragebogens nicht getrennt beantwortende Gutachten der Generalkommission der Gewerkschaften lautet im großen und ganzen dahin, die Entwicklung des Einigungswesens in seinen gegenwärtigen Formen und Systems habe sich so angelassen, daß es eigentlich keiner besonderen neuen Regelung, weder für das

behördliche, noch für das freie Einigungswesen, bedürfe. Wenn die Ausdehnung der Tarifverträge neuerdings über den Tätigkeitsbereich der gewerbegerichtlichen Einigungsämter hinausgeschritten sei, so könnten sich doch die Vertragsschließenden, auch ohne gesetzliche Regel, selber untereinander verständigen, „welches im Vertragsgebiete liegende Gewerbegericht sie um Vermittlung ersuchen". Danach neigt die Generalkommission offenkundig zum gemischten System, hält aber weder für das freie noch das behördliche Verfahren rechtlichen Zwang und gesetzliche Beihilfe für nötig, wenn sie auch, wie später zu vermerken sein wird, letztere nicht gerade ablehnt. „Es dürfte sich empfehlen, hier zunächst der Entwicklung freien Lauf zu lassen" — das ist der Grundzug des Gutachtens der Generalkommission.

Das Generalsekretariat der christlichen Gewerkschaften, das sich zu I 3 nicht besonders äußert, hat seinen Standpunkt zu dieser Frage bereits in der Antwort auf die Hauptfrage vgl. (I 1) gekennzeichnet „(Ausbau): in verständnisvoller Anlehnung an die organische, d. h. in freier Entfaltung natürlich gewordene und weiterstrebende Entwicklung des gewerblichen Organisationswesens", soweit nicht Auswüchse „gesetzliche Verhütungs- und Einschränkungsmaßnahmen" erforderlich machen.

Der Gutenbergbund umschreibt diesen Standpunkt etwas genauer mit folgenden Worten:

> „Es sollen mehr die von den Parteien geschaffenen freien Schieds- und Einigungsstellen als Träger des Einigungswesens ausgebaut werden. Um unhaltbare Mißstände und eine parteiische Behandlung der Rechtsuchenden zu verhindern, ist durch gesetzliche Bestimmung jeder am Tarifvertrag beteiligten Organisation eine Teilnahme an den Einrichtungen zu ermöglichen bzw. ein Einfluß hierauf zu sichern. Den heutigen Schieds- und Einigungsämtern wäre eine Berufungsinstanz anzugliedern, welche zu einem Teile (vielleicht ein Drittel der Besetzung) aus Unparteiischen zu besetzen wäre."

Daß diese Berufungsinstanzen behördliche Einrichtungen sein sollen, sagt der Gutenbergbund nicht. Nur läßt sich aus seiner Zusatzbemerkung zu I 4 erkennen, daß er das gemischte System — behördlichen Einschlag — jedenfalls in der obersten Instanz für angebracht hält:

„Als Krone des Ganzen müßte für Entscheidungen, welche von diesen (unteren) Instanzen nicht gefällt werden konnten, sowie für solche Streitfragen, die sich auf das ganze Reichsgebiet erstrecken, das Reichseinigungsamt als staatliches Amt geschaffen werden."

Auch die Antwort des christlichen Metallarbeiter-Verbandes läßt sich als eine teilweise Erläuterung der allgemeinen Kundgebung des Generalsekretariats der christlichen Gewerkschaften auffassen:

„In Berufen mit ausgebautem Tarifwesen ist das Einigungswesen den freien Vereinbarungen von Organisation zu Organisation zu überlassen."

Auf ganz ähnlichem Standpunkte wie die christlichen Gewerkschaften stehen die Hirsch-Dunckerschen Gewerkvereine, wenn auch der Zentralrat mit seiner Forderung „exekutorischer Rechtskraft" (durch staatliche Verleihung) für die freien Einigungsstellen diesen mehr als privaten Charakter zu geben wünscht. Er schreibt:

„Auch bei Vorhandensein städtischer, staatlicher und reichsgesetzlicher Einigungsämter soll die freie, private Einigung ungehindert wirken können, weshalb auch diese Einigungstätigkeit zu fördern ist. Auch den Beschlüssen der privaten Einigung ist exekutorische Rechtskraft zu verleihen. Dem Reichseinigungsamt wäre die Aufgabe zu stellen, die freie Einigung zu fördern, damit es selbst nur einzugreifen braucht, wo jene versagt oder wo Größe und Umfang des Objekts das direkte Eingreifen im Staatsinteresse geboten erscheinen läßt."

Der Gewerkverein der Maschinenbauer (Hirsch-Duncker) entwickelt dieselben Ansichten unter besonderem Hinweis auf ähnliche Methoden Englands und betont wiederholt nachdrücklich: „Die freie Vermittlung darf nicht eingeschränkt werden, sie muß sich mit der behördlichen ergänzen."

Aus Frh. v. Berlepschs zusammenfassender Antwort, worin er erklärt, daß man beide Formen, behördliche und freie, nebeneinander und gegebenenfalls auch in organischem Zusammenwirken miteinander sich entwickeln lassen solle, ist für die Anhänger des freien Einigungswesens der Satz wertvoll:

> „Meines Erachtens sollte jede gesetzliche Maßregel, die die ungestörte Entwicklung des freien Einigungs- und Schiedswesens hindert, vermieden werden."

Zu I 4. Bereits der Grundton der meisten Erklärungen zu den Fragen I 2 und I 3, welchem System der Vorzug zu geben sei, lautet deutlich: keinem allein von beiden, sondern jedes ist seiner Art notwendig und förderenswert, je nach den besonderen Umständen und Aufgaben. In den Antworten zu den nun folgenden Fragen I 4 und I 5 kommt diese überwiegende Neigung der Gutachter, das freie und das behördliche System in fruchtbarer Vermählung miteinander oder in förderndem Wettbewerb nebeneinander schalten und walten zu lassen, mit besonderer Überzeugungskraft zum Vortrag.

Auf Grund seiner reichen Erfahrungen erklärt M. v. Schulz mit lakonischer Deutlichkeit:

> „Das gemischte System ist erprobt in großen Städten."

Und zur Erläuterung der in Frage I 4 angedeuteten Möglichkeiten des gemischten Zusammenwirkens fügt M. v. Schulz hinzu:

> „Die Parteien in Berlin behalten bei Erneuerung der Tarifverträge stets ihre privaten Kommissionen und das Einigungsamt als Oberinstanz bei. Ich bin schon nach außerhalb als Berater zur Errichtung von Tarifverträgen berufen worden."

Ebenso äußert sich Crefeld:

„Dem gemischten System ist der Vorzug zu geben. Es erscheint ein Ausbau des Einigungs- und Schiedswesens, wie es schon in der Praxis besteht, wünschenswert. Der Austrag der Streitigkeiten ist zunächst den privaten Schiedsstellen (Schlichtungskommissionen) zu überlassen. Wenn diese versagen, ist das Gewerbegericht als Einigungsamt anzurufen und danach das Reichseinigungsamt, das noch zu gründen wäre."

Ähnlich Dominicus:

„Ich möchte dem gemischten System in Frage 4 den Vorzug geben und verspreche mir insbesondere etwas von der öffentlichen Entsendung von Beratern zur Errichtung von Tarifverträgen und mache in dieser Beziehung auf die langjährigen Erfahrungen der Stadt Straßburg i. E. aufmerksam, bei der seit über einem Jahrzehnt meines Wissens kaum ein Tarifvertrag ohne die Mitwirkung des Bürgermeisters oder der von ihm bestellten Organe, insbesondere des Vorstehers des städtischen Arbeitsnachweises, abgeschlossen worden ist." [1])

Flesch ist überzeugt, daß das gemischte System sich von selbst durchsetzen wird; Hiller spricht sich ohne Einschränkung dafür aus.

Von den Arbeitgebergutachten ist Rahardts zustimmende Formel schon oben (bei I 2) erwähnt worden. Rahardt ist teils für das gemischte Miteinander-, teils für das getrennte Nebeneinanderarbeiten beider Systeme. Auch Bernhards Gründe für die Zweckmäßigkeit des gemischten Systems wurden bereits bei I 3 wiedergegeben. Aus seiner besonderen Antwort zu I 4 sei deshalb nur angeführt, daß er die unteren Instanzen des Einigungswesens, die Schlichtungskommissionen usw., als freie

---

[1]) Die noch auf Grund des § 14 GGG. errichteten und gemäß § 85 GGG. aufrechterhaltenen Gewerbegerichte Elsaß-Lothringens haben keine Einigungsämter aus sich entwickelt. (Anmerkung des Verfassers.)

3*

private Einrichtungen der Parteien erhalten und gefördert zu sehen wünscht, für die Oberinstanzen aber die gewerbegerichtlichen Einigungsämter und ein Reichseinigungsamt vorzieht; bei ihrer Zusammensetzung sollen jedoch möglichst Beisitzer aus dem Gewerbestande, nicht also beamtete Beisitzer, verwendet werden.

Im Lager der Arbeitergewerkschaften lauten die gutachtlichen Stimmen gleichfalls zugunsten des Ineinandergreifens von freien und behördlichen Einigungsinstanzen, zum mindesten in bestimmten Fällen. Das Generalsekretariat der christlichen Gewerkschaften schreibt:

> „(Dementsprechend) ist dem gemischten System der Vorzug zu geben, unter möglichst vielen und sicheren Kautelen zur Verhütung von Bürokratisierung. Die Ergebnisse der seitherigen Praxis können als vorzügliche Wegweiser dienen."

Der Gutenbergbund wünscht bei grundsächlicher Befürwortung des freien Einigungswesens (vgl. S. 33):

> „Als Krone des Ganzen müßte für Entscheidungen, welche von diesen (unteren) Instanzen nicht gefällt werden konnten, sowie für solche Streitfragen, die sich auf das ganze Reichsgebiet erstrecken, das Reichseinigungsamt als staatliches Amt geschaffen werden."

Denselben Standpunkt teilt der Zentralrat der Deutschen Gewerkvereine (H.-D.); jedoch glaubt er in Einzelfällen auch bei den unteren Instanzen an den Nutzen des gemischten Systems:

> „Es wird Fälle genug geben, wo sich auch das gemischte System vorteilhaft anwenden läßt. Es ergibt sich dies aber erst aus dem Fall selbst. Das Reichseinigungsamt ist zu ermächtigen, geeignete Persönlichkeiten anzurufen, sich in den Dienst einer bestimmten Einigungsaufgabe zu stellen. Freie Beweglichkeit ist hier sehr nützlich."

Weinschild empfiehlt ganz allgemein:

> „Den paritätisch zusammengesetzten Schiedsgerichten mit

einem von der Behörde gestellten unparteiischen Vorsitzenden ist der Vorzug zu geben."

Zu I 5. Für die Förderung beider Systeme, des freien und des behördlichen, in unabhängigem Nebeneinander sprechen sich Frh. v. Berlepsch, Boysen, Dominicus und Waldmüller aus, allerdings meist in etwas bedingter Form; so z. B. Frh. v. Berlepsch „mit der Einschränkung, daß es den Parteien eines Tarifvertrags unbenommen sein soll, auch Abmachungen nach I 4 zu treffen".

Waldmüller: „Es ist meines Erachtens die Gefahr nicht ausgeschlossen, daß in den Berufen, in denen die bisherigen privaten Einigungsstellen gut funktionieren, diese Tätigkeit durch amtliches Eingreifen eine Störung erleiden könnte. Andererseits kann durch beide Arten von Einigungsstellen, amtlichen und privaten, Streitigkeiten vorgebeugt und Differenzen beigelegt werden; deshalb sind beide nebeneinander zu fördern.

Wölbling, der im allgemeinen das behördliche Einigungswesen stark bevorzugt, will das freie Verfahren, wie aus seiner Antwort zu I 4 hervorging, wenigstens in einzelnen Gewerben, wie dem Buchdruckgewerbe, weiter bestehen lassen, aber es nicht eigentlich in seiner Entwicklung gefördert wissen. Von den anderen gewerberechtlichen Gutachtern erklären sich Breslau und Hiller schlechthin gegen das unabhängige Nebeneinander der beiden Systeme (Gründe S. 30). Von den Arbeitgebern sind Abav und Bernhard dagegen, Wilden, soweit er überhaupt behördliches Einigungsverfahren zulassen mag, dafür. Rahardt nimmt eine Zwischenstellung ein. Er fordert zu I 5:

„Abgrenzung der Befugnisse, resp. Vorsorge treffen, daß beim Versagen der freien Einrichtungen die behördliche eintritt.

Ich verweise hierbei auf das unliebsame Vorkommnis, als am 1. Mai 1912 die Arbeitsvermittler des Holzarbeiterverbands am paritätischen Nachweis der Berliner Holz-

industrie die Arbeit einstellten und den Nachweis *sperrten*. Unsere Beschwerde an das hiesige Einigungsamt ist *heute noch nicht erledigt*."

Danach hält *Rahardt* also eine oberste behördliche Berufungs- oder Beschwerdeinstanz auch bei dem freien Verfahren für angebracht. Auch einige Gutachten aus dem Arbeiterlager haben gewisse Bedenken gegen ein völlig isoliertes Nebeneinander der beiden Einrichtungen. So bemerkt das *Generalsekretariat der christlichen Gewerkschaften*, von der Warte einer höheren Auffassung aus, die in dem System kollektiver Verständigung und schiedsrichterlicher Streitschlichtung nicht bloß einen mechanischen Apparat zur Beseitigung gewerblicher Unruhe sieht, sondern aus dieser Praxis die allmähliche Entwicklung eines konstitutionellen Bewußtseins für soziale Rechte und Pflichten erhofft:

„Das unabhängige Nebeneinanderfunktionieren hätte vielleicht den Vorteil, die Handhabe zu einer größeren Vervollkommnung jeder einzelnen Art von Einrichtung für sich zu bieten; dabei käme jedoch die kulturelle Mission des Arbeitsrechts nicht zur Entfaltung, die darin besteht, von einer zeitgemäßen Regelung des Rechtes der Arbeit den „sozialen Geist" mehr und mehr auf die gesamte Rechtsauffassung ausstrahlen zu lassen."

Weinschild befürchtet ebenfalls im Hinblick auf das Arbeitsrecht gewisse Gefahren infolge des Nebeneinanders verschiedenartiger Einigungssysteme, allerdings mehr Gefahren praktischer als psychologischer Natur. Er meint nämlich, das Nebeneinander könnte deshalb „zu Unträglichkeiten führen, da zweierlei Rechtsprechung zu befürchten wäre".

Die *Generalkommission der Gewerkschaften* hingegen ist (so muß man ihre allgemein gehaltene Antwort deuten) für das Fortbestehen des gegenwärtigen Zustandes, in dem freie und behördliche Einrichtungen nebeneinander wirken und die Parteien von selbst, wenn sie es nötig erachten, die beiden Systeme

für ihre Zwecke miteinander kombinieren können. Die Hirsch-Dunckerschen Gewerkvereine sind der Ansicht, daß vorläufig noch beide Verfahren nebeneinander zu fördern sind. „Erst im Laufe von vielen Jahren praktischer Erfahrungen wird sich zeigen können, ob eine von den beiden Einrichtungen entbehrlich ist.“ Dazu wäre wohl zu bemerken, daß eine solche Entscheidung, ob eine der beiden Einrichtungen ganz fallen zu lassen sei, nicht mit der Frage I 5 beabsichtigt war, sondern nur eine Erwägung darüber, ob die Einigungseinrichtungen unvermittelt, gewissermaßen in Konkurrenz, parallel nebeneinander oder nicht besser in organischer Verbindung miteinander arbeiten und gefördert werden sollten.

II. Gewerbegerichtliches Einigungswesen.

Aus den allgemeinen Äußerungen zu den grundsätzlichen Fragen unter I 1—5 geht deutlich hervor, daß die Mehrzahl der Gutachter bei aller Anerkennung des behördlichen Einigungswesens doch mit seiner gegenwärtigen Verfassung und Betätigung im Rahmen des Gewerbegerichtsgesetzes vom 29. September 1901 nicht in allen Punkten zufrieden ist. Die gewaltige Entwicklung der industriellen Arbeit seit der Jahrhundertwende, die Zusammenballung immer größerer Massen von Arbeitern einerseits und von Kapital und Unternehmermacht anderseits, hat auch eine Vergrößerung der gewerblichen Zwiste und infolge des Eingreifens geschlossener gewerkschaftlicher Organisationen auf beiden Seiten eine Ausdehnung der Kampffronten mit sich gebracht, die man vor einem halben Menschenalter in Deutschland noch für etwas Ungewöhnliches angesehen hätte. Die soziale Tragweite dieser Kollektivzwiste ist so erheblich gewachsen, daß man ihren Austrag im Interesse der Gesamtwirtschaft weniger denn je der Willkür und dem Machtkampf der Parteien ohne weiteres überlassen darf. Die Aufgabe, hier vermittelnd und schlichtend einzugreifen, hat sich aber in einem Umfange entwickelt, dem der gewerbegerichtliche Einigungsapparat in der hergebrachten, vom Gesetz gezeichneten Form nicht genügen konnte. Die führenden Persönlichkeiten an den gewerbegerichtlichen Einigungsämtern mußten von sich aus Mittel und Wege suchen, um jenen neuartigen großen Anforderungen gerecht zu werden.

Parallel mit der Ausdehnung der Arbeitszwiste ist seit 1900 aber auch die Entfaltung der Arbeitstarifverträge und der auf ihrem

Boden wurzelnden Schiedsgerichtsbarkeit gegangen. Auch das hat neue eigenartige Aufgaben in unerwarteter Fülle für die gewerbegerichtlichen Einigungsorgane gebracht. Aufgaben, auf die die Organisation der Gewerbegerichte von Haus aus nicht zugeschnitten ist und die die Tragfähigkeit der gewerbegerichtlichen Einigungsämter unter den jetzigen gesetzlichen Lebensbedingungen an manchen Plätzen mit hervorragend starker Konzentration des gewerblich-sozialen Lebens mitunter übersteigen. Allerdings können sich die Vorsitzenden der bedeutendsten gewerbegerichtlichen Einigungsämter rühmen, daß sie bisher noch immer mit den an sie herangetretenen Aufgaben fertig geworden sind; aber oft genug mußten sie die Unzulänglichkeit der gesetzlichen und organisatorischen Mittel durch persönliche Aufopferung und durch findige Anwendung besonderer taktischer Maßnahmen mit einer gewissen Willkür wettzumachen versuchen. Abgesehen davon, daß die persönliche Verantwortung, die diese Männer damit auf sich laden, ein nicht unbedenkliches Risiko in sich birgt, erscheint es auch auf die Dauer untunlich, die Abwicklung so wichtiger und umfassender Aufgaben wie der sozialen Vermittlung und kollektivvertraglichen Einigung, die ununterbrochen auf der Tagesordnung stehen, auf die individuelle Tüchtigkeit und taktische Gewandtheit einzelner Persönlichkeiten allein abzustellen, anstatt die zuständigen Institutionen in organischer Anpassung an die neuen Anforderungen auszubauen und leistungsfähiger zu gestalten.

In diesem Sinne ist die Frage nach Reformen des gewerbegerichtlichen Einigungswesens in der Praxis und in der Literatur seit langem aufgeworfen und gelegentlich erörtert worden. Unser Fragebogen will es unternehmen, die wichtigsten Punkte, die dabei in Betracht kommen, in systematischer Zusammenstellung einer gutachtlichen Beleuchtung zu unterziehen.

II. Wie denken Sie über folgende Punkte, die in der kritischen Aussprache und Literatur bisher als reformbedürftig bezeichnet worden sind?

a) Erweiterung der räumlichen und sachlichen Zuständigkeit der gewerbegerichtlichen Einigungsämter?

Die Zuständigkeitsfrage gehört mit zu den am meisten besprochenen Streitfragen. Da die gewerblichen Kollektivzwiste aus den oben angedeuteten Gründen sich immer häufiger über den Bereich eines Gemeindebezirks hinaus, für den das Gewerbegericht meist nur errichtet ist, mitunter über ganze Landesteile, ja über das ganze Reich erstrecken, so fragt es sich, ob das gewerbegerichtliche Einigungsamt auch von Rechts wegen in solchen weitgreifenden Arbeitskämpfen vermitteln darf, abgesehen von der Frage, ob die Gemeinde des Errichtungsortes die oft recht erheblichen Kosten für die einigungsamtliche Tätigkeit, die auch anderen Gemeindebezirken zugute kommt, allein tragen soll. Das Gewerbegerichtsgesetz umschreibt die räumliche Zuständigkeit des Einigungsamts nicht genauer als die des Gewerbegerichts. Der den Gesetzesabschnitt über die Tätigkeit des Gewerbegerichts als Einigungsamtes einleitende § 62 GGG. sagt nur:

„Das Gewerbegericht kann bei Streitigkeiten zwischen Arbeitgebern und Arbeitern über die Bedingungen der Fortsetzung oder Wiederaufnahme des Arbeitsverhältnisses als Einigungsamt angerufen werden."

Mangels weiterer Bestimmungen über die Zuständigkeit in diesem Gesetzesabschnitt wird man die §§ 8 und 27 GGG. zur Klärung der Zuständigkeitsfrage entsprechend heranziehen müssen. § 8 verweist auf das Statut, das bei der Errichtung den Geltungsbereich des GG. entweder für einen oder mehrere Gemeinden oder für den Bezirk eines weiteren Kommunalverbandes feststellen muß, und § 27 bindet die Zuständigkeit des GG. an den Erfüllungsbezirk für die streitige Verpflichtung oder an den Wohnort der Parteien; unter mehreren zuständigen GG. hat der Kläger die Wahl.

Diese Gesetzesbestimmungen haben für einander widerstreitende Auslegungen in Literatur und Praxis Raum gelassen. [1]) Zwar ist

[1]) Vgl. S. Oppenheimer, Das Einigungswesen an den Gewerbe- und Kaufmannsgerichten S. 116 ff.

die Anschauung, die streng am „Ortsprinzip" festhält, nur von wenigen Kommentatoren literarisch vertreten; unter ihnen aber findet sich Prenner,[1]) der trotz seiner über ganz Deutschland sich erstreckenden Vermittlungs- und Schiedsrichterpraxis dennoch aus § 27 GGG. ableitet, daß er jegliche über München hinausgreifende Tätigkeit nur außerhalb seiner rechtlichen Beziehungen zum Gewerbegericht München und mit besonderer Genehmigung seiner vorgesetzten Behörde ausüben dürfe; das Münchener gewerbegerichtliche Einigungsamt als solches könnte nach Prenners Ansicht in derartigen Fällen wegen örtlicher Unzuständigkeit nicht tätig werden. Nach der gegenteiligen Theorie, die das Ortsprinzip ablehnt und teilweise sogar für Prorogation, für willkürliche Zuständigkeitserklärung des gewerbegerichtlichen Einigungsamts, eintritt, könnte es vorkommen, so führt Prenner in Betrachtungen über den Reichstarif im Malergewerbe einmal aus, daß „irgendein Miniaturgewerbegericht gemäß § 66 GGG. alle möglichen beteiligten Personen in ganz Deutschland unter Androhung von Ordnungsstrafen vor sein Forum lüde."

Wenn auch dieses letztgeäußerte Bedenken Prenners gegen die weitherzige Theorie nicht gerade schreckhaft wirkt und manches juristische Moment dafür spricht, daß der Gesetzgeber das Ortsprinzip wollte — das Einschreiten des Einigungsamts von Amts wegen bei Kennntnis drohender Arbeitszwiste kann wohl nur örtlich gedacht sein —, so geht doch die überwiegende Meinung der Kommentatoren (Bewer, Jastrow, Schalhorn, Schier, v. Schulz, Wölbling usw.) dahin, daß das GGG. keine strenge Abgrenzung der Einigungsamtstätigkeit vorschreibe und deshalb die Zuständigkeit gegeben sei, wenn nur wesentliche Verknüpfungen der streitenden Parteien mit dem Gewerbegerichtsbezirk beständen oder die Parteien selbst sich über ein bestimmtes Einigungsamt verständigten (Prorogationstheorie). Die Praxis hat sich fast allgemein ebenfalls für diese Theorie entschieden aus Gründen

---

[1]) Menzinger-Prenner, Gewerbegerichtsgesetz; München 1910, § 62, Anmerkung 2.

elementarer Notwendigkeit; denn lange Zuständigkeitserwägungen duldet der Ernst der Lage bei großen sozialen Konflikten nicht. Trotzdem ist eine einwandsfreie gesetzliche Klarstellung der Zuständigkeitsfrage erforderlich, weil z. B. ein Einigungsamt, dessen Zuständigkeit anfechtbar wäre, nicht den Erscheinungszwang bei den Parteivertretern wirksam durchsetzen könnte. Und mit der rechtlichen Erweiterung der Zuständigkeit müßte unbedingt auch eine Regelung der Kostenverteilung über die verschiedenen in Frage kommenden Gemeinden Hand in Hand gehen. Deshalb konnte der Fragebogen an diesem Punkte nicht vorübergehen (IIa).

Die Gutachter bekennen sich in ihren Antworten fast ausnahmslos zu möglichster Erweiterung der örtlichen Zuständigkeit, soweit sie — wie z. B. v. Schulz, Wölbling und die Generalkommission — nicht schon jetzt weiteste Zuständigkeit durch Prorogation als rechtlich gegeben voraussetzen. Die Generalkommission schreibt:

> „Die Vertragschließenden werden sich darüber verständigen können, welches im Vertragsgebiet liegende Gewerbegericht sie um die Vermittlung ersuchen."

v. Schulz bezieht sich auf die Ansicht des Kommentators Schier, welche bei der nur ganz im allgemeinen erfolgten gesetzlichen Regelung des Einigungsamts denselben das Recht einräumt, die Schlichtung eines Ausstandes zu versuchen, an welchem auch nicht dem Gewerbegericht unterstehende Personen beteiligt sind. „Umsomehr wird diese Tätigkeit des Gewerbegerichts angebracht sein, wenn beide Teile die Vermittlung wünschen. Im allgemeinen Interesse wird man auf die verhältnismäßig nicht unbedeutenden Kosten, welche durch die Einberufung des Einigungsamtes entstehen, keine Rücksicht zu nehmen haben."

> Wölbling: „Räumlich ist die Zuständigkeit zurzeit nicht begrenzt. Es empfiehlt sich aber, ausdrücklich das Eingreifen in andere Bezirke zuzulassen, in denen eine mit der örtlichen zusammenhängende Bewegung besteht. Der

Vorsitzende des anderen Bezirks ist vorher zu benachrichtigen und kann Einspruch erheben, über den das Reichseinigungsamt entscheidet."

Der Gutenbergbund hält jetzt schon die Zuständigkeit der gewerbegerichtlichen Einigungsämter für ausreichend, wenn nur die nötigen Berufungsinstanzen geschaffen würden.

Bernhard meint auch, daß die heutige Zuständigkeitsreglung genüge, wenn man sie folgendermaßen auslege: „Das gewerbegerichtliche Einigungsamt kann auch auf Anruf aus den seinem Amtssitz benachbarten Bezirken eingreifen; es soll aber nicht aus eigenem Antriebe von sich aus auf benachbarte Bezirke übergreifen."

Unumgänglich erscheint aber, wie gesagt, eine Klärung und Erweiterung der Zuständigkeitsnormen der überwiegenden Mehrheit der Gutachter. Einige Stimmen seien besonders angeführt.

Frh. v. Berlepsch: „Ich halte es für wünschenswert, daß zweifellos festgestellt wird, daß das Gewerbegericht als Einigungsamt auch dann zuständig ist, wenn die Streitigkeit über das Arbeitsverhältnis über seinen Bezirk hinausgreift."

Breslau: „Da Gewerbegerichte nicht an allen Orten bestehen, können den Einigungsämtern unbedenklich größere Bezirke überwiesen werden, als die örtliche Zuständigkeit des Gewerbegerichts als Prozeßbehörde sie bedingen würde.

Crefeld: „Das gewerbliche Einigungsamt soll nicht an den Geschäftsbereich des Gewerbegerichts gebunden sein.

In der Praxis sind die Gewerbegerichte schon über ihre räumliche und sachliche Zuständigkeit hinausgegangen. Das hat zu keinen Unzuträglichkeiten geführt.

Jedes angerufene Gewerbegericht muß zuständig sein."

Waldmüller empfiehlt eine Zuständigkeitsreglung nach Landesteilen:

„Einzelne größere Einigungsämter sollen in einzelnen abgeschlossenen industriellen Bezirken die Befugnis haben,

vor dem Reichseinigungsamt einzugreifen, z. B. Stuttgart bei Bewegungen, die über Württemberg nicht hinausgreifen, München für Bayern."

Von den Berufsorganisationen der Arbeitgeber und der Arbeiter nähert sich das Generalsekretariat der christlichen Gewerkschaften sehr dem Standpunkt Waldmüllers:

„Räumlich erscheint eine Ausdehnung in der Weise wünschenswert, daß das GG. gegebenenfalls für einen ganzen Wirtschaftsbezirk, dessen Mittelpunkt es bildet und in dem es allein steht, zuständig wäre."

Die Hirsch-Dunckerschen Gewerkvereine halten eine fakultative Zuständigkeitsbemessung für zweckmäßig, ohne feste Normen aufzustellen:

„Die gewerblichen Einigungsämter haben ihre natürlichen räumlichen und sachlichen Grenzen und werden sie behalten müssen. Liberale Behörden werden im gegebenen Falle sich gewiß nicht ängstlich haben, wenn im Interesse friedlichen Ausgleichs jene Grenzen einmal überschritten werden müssen." (Zentralrat der Gewerkvereine H.-D.)

„Eine Erweiterung unter Berücksichtigung der örtlichen Verhältnisse und der einzelnen Fälle wäre zweckmäßig und unter Umständen auch notwendig." (Gewerkverein der Maschinenbauer H.-D.)

Weinschild geht in der Zuständigkeitsbemessung theoretisch sehr weit; praktisch würden aber nach seinem Vorschlag die freien Einigungsstellen wohl durch Prorogation die Zuständigkeit der gewerbegerichtlichen Obereinigungsämter in jedem Falle bestimmen:

„Wo berufliche Schiedsgerichte versagen, sollte jedes Gewerbegericht als Einigungsamt in Funktion treten und zwar auch dann, wenn es von keiner Partei angerufen wird. Allerdings müßte neben der Erscheinungspflicht auch die Verhandlungspflicht gesetzlich festgelegt werden."

Der Adav glaubt, daß die örtliche Zuständigkeitsfrage erst

im Zusammenhang mit der Errichtung eines Reichseinigungsamts gelöst werden kann:

„Die Zuständigkeit ist von der Entscheidung der Frage einer Errichtung des Reichseinigungsamts abhängig, welchem eventuell Gauvorsteher unterzuordnen wären."

Die Frage nach der *sachlichen* Zuständigkeit des gewerblichen Einigungsamts ist durch das Gesetz im großen und ganzen beantwortet, jedenfalls genauer als die nach der räumlichen Zuständigkeit. Aber die vom Gesetz vorgenommene Bemessung der Zuständigkeit scheint im Hinblick auf die neuere gewerblich-soziale und organisatorische Entwicklung, namentlich im Hinblick auf das Tarifvertragswesen und das Wechselspiel zwischen autonomer Gerichtsbarkeit und unparteiischer Kontrolle bei sozialrechtlichen Streitfragen, den Beteiligten nicht immer zu genügen.

Nach § 62 GGG. kann das Gewerbegericht als Einigungsamt „bei Streitigkeiten zwischen Arbeitgebern und Arbeitern über die Bedingungen der *Fortsetzung oder Wiederaufnahme des Arbeitsverhältnisses*" angerufen werden.

Daß hier nur allgemeine Kollektivstreitigkeiten einer *größeren* Arbeiterzahl über *künftige* Arbeitsbedingungen gemeint seien, ist die übliche Annahme, zumal da § 63 GGG. ausdrücklich sagt, daß die Arbeiter und auch die Arbeitgeber Vertreter bestellen müssen, wenn das Gewerbegericht der Anrufung Folge leisten soll; derartige Vertretungen haben nur Sinn, wenn es sich um eine größere Anzahl von Streitenden handelt. *Einzel*streitigkeiten über bestimmte Bedingungen des Arbeitsverhältnisses und namentlich über die Erfüllung der aus *bestehendem* Arbeitsvertrag entspringenden Verpflichtungen durch eine oder auch mehrere Personen gehörten darnach als zivilrechtliche Streitigkeiten vor das *Prozeß*tribunal des Gewerbegerichts. Nun aber kommt es vor, daß um die Erfüllung oder Nichterfüllung eines bestehenden Arbeitsvertrags durch einzelne Personen infolge eines Auslegungsstreits, bei dem sich zahlreiche zunächst unbeteiligte Arbeiter mit ihren

betroffenen Kameraden solidarisch erklären, ein Arbeitskampf auszubrechen droht und daraufhin das Einigungsamt zur Entscheidung des im Grunde rein rechtlichen Streitfalls angerufen wird. Da hier die kollektive Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses von der Schlichtung eines zunächst individuellen Rechtsstreites abhängig wird, so kann das Einigungsamt in solchem Falle sich dem Anruf der Parteien nicht wohl entziehen. Die Entscheidung aber, die es trifft, ist, obwohl rein rechtlicher Natur, dennoch aber keine richterliche Entscheidung mit Vollstreckungskraft, sondern ein einigungsamtlicher Schiedsspruch oder Schlichtungsvorschlag, den die Parteien freiwillig annehmen oder verwerfen können.

Derartige strittige Rechtsfragen aus bestehenden Vertragsverhältnissen sind in letzter Zeit im Zusammenhange mit der Entwicklung der Tarifverträge und der Schlichtungskommissionen häufiger dem Forum der Einigungsämter unterbreitet und dort im Einigungsverfahren behandelt worden, weil solche Streitfälle und die zu entscheidenden Vertragsauslegungen manchmal weit über das Einzelvorkommnis hinaus generelle Bedeutung für das gesamte Arbeitsverhältnis und die Tarifvertragspraxis ganzer Betriebe erlangen; deshalb wünschen die Arbeitsvertragsparteien sie als eine solidarische Angelegenheit zum freien „sozialrechtlichen" anstatt zum zivilprozessualen Austrag gebracht zu sehen.

In der Tat sind die Grenzen zwischen zivilrechtlichen Streitigkeiten aus bestehenden Arbeitsverträgen und sozialen Kollektivzwisten über Berufsnormen, je mehr der Einzelarbeitsvertrag nur einen typischen Reflex der Gesamtarbeitsnormierung darstellt, nicht immer mehr klar zu ziehen. Ebensowenig ist die Unterscheidung leicht und zweifelsfrei zu treffen, ob es sich im gegebenen Falle um eine Frage der gegenwärtigen oder der künftigen Arbeitsvertragsgestaltung handelt, auf welch letztere die Formulierung (§ 62 GGG.) „Bedingungen der Fortsetzung oder Wiederaufnahme des Arbeitsverhältnisses" nach der üblichen Annahme allein hinweisen soll. Da nun gewerbliche Kollektivzwiste über gegenwärtige wie um künftige Bedingungen gleicherweise entspringen, die Aufgabe des Einigungsamts aber nach dem Geist

des Gesetzes die ist, nach Kräften dem sozialen Frieden zu dienen und Arbeitskämpfen möglichst vorzubeugen, so müssen sich die gewerbegerichtlichen Einigungsämter also auch mit Streitfragen befassen, für die sie nach dem Buchstaben des Gesetzes in der jetzigen Fassung nicht eigentlich zuständig sind. Theoretisch nicht unbedenklich ist bei dieser Praxis überdies, daß die Parteien selber vielfach in dem falschen Glauben leben, vor dem Einigungsamt würde in solchen sozialrechtlichen Zwisten ordentliches Recht genommen und ergingen erzwingbare Urteile, während es sich doch um reine Verständigungsakte handelt, deren Befolgung ganz von dem guten Willen der einen und der anderen Partei abhängt.

Auf den Wortlaut des § 62 GGG. kann sich ferner die einigungsamtliche Tätigkeit, die die Gewerbegerichte bei der Klärung und Fortbildung des Tarifvertragsrechts gemäß besonderen schiedsvertraglichen Abmachungen der Parteien entfalten, auch nicht mit voller Sicherheit stützen. Bei Tarifverträgen, die den Frieden zwischen der Arbeitgeberpartei und der Arbeiterpartei auf mehrere Jahre rechtsverbindlich sichern und jede streithafte Arbeitsunterbrechung ausschließen sollen, trifft die Voraussetzung des § 62 GGG.: „Streitigkeiten über die Fortsetzung oder Wiederaufnahme des Arbeitsverhältnisses“ nicht zu. [1]) Und doch kommen kollektive Auslegungsstreitigkeiten aus dem Tarifvertrage oder Kollektivzwiste über nicht im Tarifvertrag geregelte, übersehene oder neuentstandene Punkte des Arbeitsverhältnisses oft genug vor, die, ohne die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses in Frage zu stellen, doch die Arbeitswelt der Vertragsparteien verdüstern und nach rascher Klärung verlangen, damit nicht unnütze Reibungsflächen entstehen. Da die Gewerbegerichte als Prozeßgerichte für die Tarifverträge sogar bei bloßen Auslegungsstreitigkeiten nicht, viel weniger noch bei Streitigkeiten über vertraglich ungeregelte Punkte zuständig sind, so können die gewerbegerichtlichen Einigungs-

---

[1]) Vgl. auch S. Oppenheimer, a. a. O. S. 99.

ämter sich dem Verlangen der Parteien, hier als tarifamtliche Behörde einzuspringen, nicht wohl entziehen. Mag es sich hier um eine reine Rechtstätigkeit, z. B. auch bei der Feststellung von Tarifvertragsbrüchen und der Anspruchsberechtigung auf vertragsgemäßen Schadensersatz, oder um eine schlichtende oder um eine schiedsrichterliche Tätigkeit handeln, sie geschieht jedenfalls außerhalb des Rahmens der Bestimmungen des GGG. über das Einigungsamt; sie ist rein privater Natur und, wenn auch keinesfalls wider das Gesetz, so doch jeder gesetzlichen Grundlage und Ordnung entbehrend. Alle die Befugnisse, die sonst dem Vorsitzenden des gewerbegerichtlichen Einigungsamts zustehen, z. B. die Handhabung des Erscheinungszwanges, sind bei solcher privaten Tätigkeit hinfällig. So ergibt sich eine Doppeltheit des rechtlichen Wesens der gewerbegerichtlichen Einigungsämter, je nachdem sie als Einigungsamt oder als Tarifamt auftreten.

Gleiches gilt für die Tätigkeit des Vorsitzenden des gewerbegerichtlichen Einigungsamts in den sog. „Schlichtungskommissionen" („Tarifausschüssen", „Tarifüberwachungskommissionen" usw.), welche die Parteien auf Grund ihres Tarifvertrags im Selbstverwaltungswege errichten, um autonom ihr Tarifrecht fortzugestalten. Die gleichzeitig aus Arbeitgebern und Arbeitern zusammengesetzten Ausschüsse betreiben die Auslegung des Tarifvertrags und fällen auch gemäß § 1025 ff. ZPO. schiedsrichterliche Entscheidungen. Da die Tarifparteien die Tätigkeit der Gewerberichter schätzen gelernt haben und im Hinblick auf die Vollstreckbarkeit ihrer autonomen Entscheidungen (§ 6 GGG.) meist einen Unparteiischen als Vorsitzenden wünschen, so ersuchen sie einen Gewerberichter um Übernahme des Vorsitzes in ihren Ausschüssen. Obgleich der Gewerberichter diesem Anliegen im Bewußtsein seiner moralischen Pflichten als Vorsitzender des gewerbegerichtlichen Einigungsamts regelmäßig nachkommt, so hat diese seine Tätigkeit in den „Schlichtungskommissionen", mögen sie auch als obere Berufungsinstanz das gewerbegerichtliche Einigungsamt anerkennen, keinen amtlichen, gesetzlich geordneten Charakter; die Vorsitzenden der gewerbegerichtlichen Einigungsämter wirken in jenen Ausschüssen

lediglich als private Unparteiische außerhalb ihrer rechtlichen Beziehungen zum Gewerbegericht. [1])

Aus alledem ergibt sich also, daß manche für den sozialen Friedensdienst besonders wichtige Leistungen in der Sphäre der gewerbegerichtlichen Einigungsämter vielfach rein private Handlungen der Persönlichkeiten sind, welche den gewerbegerichtlichen Einigungsämtern vorstehen; der gesetzliche Zuständigkeitsbereich des gewerbegerichtlichen Einigungsamts umfaßt diese Handlungen nicht, noch umhegt er sie mit seinen Befugnissen und Normen. Darum ist, wenn von Reformen und Ausbau des gewerbegerichtlichen Einigungswesens die Rede, die Frage nicht von der Hand zu weisen, ob die sachliche Zuständigkeit der gewerbegerichtlichen Einigungsämter nicht erweitert werden sollte.

Wenn die meisten Gutachter diese Frage (bei II a) nicht besonders erwägen, so ist das wohl daraus zu erklären, daß sie mit der bisherigen Praxis der gewerbegerichtlichen Einigungsämter zufrieden und deshalb der Ansicht sind, der gesetzliche Status leiste vollauf Befriedigendes, ohne daß sie die schwankenden rechtlichen Grundlagen einer kritischen Prüfung unterzogen haben. Gegen eine Erweiterung der sachlichen Zuständigkeit spricht sich allerdings nur Boysen aus. Andererseits sind es gerade einige mit dem gewerbegerichtlichen Einigungswesen besonders vertraute Gewerberichter, die bestimmte Forderungen aufstellen; diese Forderungen beziehen sich bemerkenswerterweise durchweg auf die Tarifvertragsfrage.

> Breslau erklärt: „Sachlich müßte die Zuständigkeit auf die Entscheidung von Streitigkeiten aus Tarifverträgen, auch soweit die Voraussetzungen des § 62 GGG. nicht vorliegen, ausgedehnt werden."

> Wölbling: „Sachlich ist auszusprechen, daß das Gewerbegericht als Schiedsgericht in Tarifsachen fungieren darf."

---

[1]) Vgl. hierzu auch Burchardt-v. Schulz, Die Rechtsverhältnisse der gewerblichen Arbeiter. Berlin 1911. S. 182 ff.

4*

Und M. v. Schulz fordert „sachliche Zuständigkeit namentlich für die Entgegennahme fertiger Tarifverträge".

Aus den Erfahrungen der Berufsorganisation heraus kommt das Generalsekretariat der christlichen Gewerkschaften zu ähnlichen Forderungen wie die genannten gewerbegerichtlichen Gutachter:

> „Sachlich wäre eine Ausdehnung insofern zu begrüßen, als die Einigungsämter als solche — nicht nur ihr Vorsitzender — auf Ansuchen der an tariflichen und gewerblichen Abmachungen beteiligten Parteien, insbesondere der sog. Schlichtungskommissionen, zum Eingreifen als Schiedsgerichte zu ermächtigen wären."

Der Gutenbergbund schließt sich diesen Wünschen an, allerdings mit dem Vorbehalte, daß er grundsätzlich dem freien Schiedsgericht der gewerblichen Verbände den Vorrang gibt:

> „Dem im Gewerbe bestehenden Schiedsgericht ist bei Beilegung bzw. Erledigung von Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis der Vorzug zu geben, wenn durch eine gesetzliche Basis für die Unparteilichkeit und Unabhängigkeit der Schiedsgerichte möglichste Garantie geboten wird. Erscheint das nicht erreichbar, so wäre eine Ausdehnung der sachlichen Zuständigkeit der Gewerbegerichte auf die Gebiete der Lohntarifgemeinschaften, unter ev. Angliederung von Beigeordneten aus allen Organisationen der betreffenden Gewerbe, an Stelle der gewerblichen Schiedsgerichte wünschenswert, vielleicht auch bald dringend geboten."

Zum Schlusse seien aus den gutachtlichen Äußerungen zu der gesamten Frage II a noch die allgemeinen kritischen Darlegungen von Dominicus und Hüttner mitgeteilt, die im Gegensatz zur Erweiterung der Zuständigkeit der GG.-Einigungsämter die Zuständigkeit der letzteren überhaupt in Zweifel ziehen. Damit wird zugleich die alte Frage wieder angerührt, ob sich neben oder an Stelle der Gewerbegerichte nicht andere öffentliche Einrichtungen als Träger des amtlichen Einigungswesens empfehlen,

wie z. B. städtische Arbeitsämter, Gewerbeinspektorate oder allgemeine Arbeitskammern. Namentlich die letzteren wurden bekanntlich vor Jahren bei dem lebhaften politischen Kampfe um die Arbeitskammervorlage als Stützpunkte der friedlichen Schlichtung kollektiver Interessenzwiste vielfach befürwortet.[1]) Im Fragebogen des Arbeitsrechtsausschusses ist die Frage nach derartigen Ersatz- oder Konkurrenzanstalten für die GG.-Einigungsämter aus praktischen Erwägungen weggelassen worden. Gleichwohl wird es von Interesse sein, die Ansichten von Gutachtern, die mit nichtgewerbegerichtlichen öffentlichen Einigungsämtern gute Erfahrungen gemacht haben, hier bei der Frage nach der Tätigkeitserweiterung der GG.-Einigungsämter zu hören:

Dominicus: „Was das gewerbegerichtliche Einigungswesen anlangt, so habe ich auf diesem Gebiete zu wenig Erfahrungen, da in Elsaß-Lothringen ein anderes Gewerbegericht bestand und in meinem jetzigen Wirkungskreis nach der Auskunft der betreffenden städtischen Organe das Gewerbegericht noch nicht als Einigungsamt tätig gewesen ist.

Dagegen verweise ich auf die erhebliche Rolle, die der öffentliche städtische Arbeitsnachweis als Einigungs- und Schiedsinstanz ausüben kann, wie dies in Straßburg i. E. am besten zu studieren ist. Ich möchte der Meinung Ausdruck geben, daß der Arbeitsnachweis noch besser als das Gewerbegericht zu dieser Funktion geeignet ist, weil er in unmittelbarer ständiger Berührung mit den Führern der Parteien nicht nur, sondern auch den Massen der Arbeiter sich befindet und dadurch in die Lage kommt, rechtzeitig von dem Ausbrechen von Streitigkeiten Kenntnis zu erhalten."

Hüttner: „Die Gewerbegerichte haben sich — von einzelnen Ausnahmen abgesehen — als Einigungsämter nicht sonderlich eingeführt. Ihre Tätigkeit auf diesem Gebiete ist ziemlich

---

[1]) Vgl. auch die Verhandlungen der Gesellschaft für Soziale Reform über die Arbeitskammern auf der 2. Hauptversammlung in Mainz am 14. Oktober 1904. (Heft 16 der „Schriften".)

unbedeutend und wird es wohl auch voraussichtlich bleiben. Erschwert wird diese Funktion durch ihre enge räumliche Begrenzung gegenüber den räumlich umfassenden Arbeitskämpfen. Auch die gegenwärtige Art ihrer Besetzung verbürgt nicht ausreichend ein erfolgreiches Wirken in großen Bewegungen."

* * *

Nach der Grundfrage, ob der Wirkungsbereich der GG.-Einigungsämter eine Ausdehnung erfahren soll, sind nunmehr Einzelfragen nach dem Ausbau der einigungsamtlichen Organisation in besonderen Punkten und nach der Verbesserung des Verfahrens zu besprechen.

II b) **Pflichtmäßiges Eingreifen des Vorsitzenden bei drohenden Arbeitskämpfen — auch wenn keine Partei anruft, um nicht in den Verdacht der Schwäche zu kommen—?**

Das GGG. bestimmt heute:

> § 64. Erfolgt die Anrufung nur von einer Seite, so soll der Vorsitzende dem anderen Teile oder dessen Stellvertretern oder Beauftragten Kenntnis geben und zugleich nach Möglichkeit dahin wirken, daß auch dieser Teil sich zur Anrufung des Einigungsamts bereit findet.
>
> § 65. Auch in anderen Fällen soll der Vorsitzende bei Streitigkeiten der in § 62 bezeichneten Art auf die Anrufung des Einigungsamts hinzuwirken suchen und dieselbe den Beteiligten bei geeigneter Veranlassung nahelegen.

Da die Parteien auch bei noch so großen Arbeitszwisten nicht genötigt sind, das Einigungsamt anzurufen, so *soll* der Vorsitzende des Amts auch ohne Anruf („in anderen Fällen"), z. B. wenn er zufällig, vor allem durch die Tageszeitungen, Kenntnis von drohenden oder ausgebrochenen Arbeitskämpfen erlangt, auf die Anrufung des Amts durch die beteiligten Parteien hinwirken. Genügt dieser Rechtsstand, die zufällige, freiwillige Art der einigungsamtlichen Intervention? Gewiß verfolgen heute schon manche großen gewerbegerichtlichen Einigungsämter *syste-*

matisch die Bewegungen auf dem Arbeitsmarkt an der Hand der Arbeiterpresse und anderer Berichtsmittel, aber man kann diesen freiwilligen Eifer nicht allen Ämtern nachrühmen. Soll das Gesetz hier nachhelfen? Neben dem Hinwirken auf die Anrufung des Einigungsamts durch die Parteien besteht ferner die Möglichkeit einer unmittelbaren Einleitung von Verhandlungen auf Grund direkter Vorladung und Vernehmung der Beteiligten (§ 66 GGG.). Jedenfalls ist der Vorsitzende des Amts heute bereits dazu „befugt". Es entsteht die Frage, ob statt der bloßen „Befugnis" das Gesetz stärkere Hinweise auf dieses direkte Eingreifen geben soll, zumal da es eine sozialpsychologische Tatsache ist, daß keine der beiden Parteien gern als erste das Einigungsamt anruft, weil sie befürchtet, die Gegenpartei könnte ihr das als ein Eingeständnis der Schwäche ausdeuten und daraus den Schluß ziehen, daß die Anrufungspartei, aus Mangel an organisatorischen Mitteln zur eigenmächtigen Durchsetzung ihrer Interessen, sicher durch einen offenen Kampf rasch zu besiegen sein werde.

Die Mehrzahl der Gutachter neigt einer Verschärfung der amtlichen Vermittlungspflicht grundsätzlich zu. Aber es fehlt auch nicht an gewichtigen Bedenken dagegen, daß etwas wie mechanischer Zwang an Stelle des freien Ermessens des Vorsitzenden in diesen schwierigen Dingen, wo es auf individuelle Kunst der Menschenbehandlung wesentlich ankommt, von Gesetzeswegen träte. Frhr. v. Berlepsch und Bernhard meinen darum, die jetzige Fassung des § 65 GGG. genüge; Boysen und v. Schulz erklären sich ebenso wie die Generalkommission und der Gutenbergbund sogar entschieden gegen die „Pflicht" des Vorsitzenden zum Eingreifen. Die Erläuterungen zu diesen abweisenden Stimmen sind lehrreich:

> v. Schulz: „Es muß dem Vorsitzenden überlassen bleiben einzugreifen, wenn er den Augenblick für gekommen erachtet. Die Regel ist bei mir, daß ich nicht abwarte, bis die Parteien oder eine sich meldet."

Die Generalkommission der Gewerkschaften erklärt in ihrem zusammenfassenden Gutachten:

„Dem Vorsitzenden der Gewerbegerichte den Zwang aufzuerlegen, bei Lohnkämpfen als Vermittler einzugreifen, wäre unpraktisch. Der Vorsitzende, der sozialpolitisches Verständnis besitzt, wird den Weg finden, um einzugreifen. Das Einigungsverfahren würde aber sehr an Ansehen einbüßen, wenn auch solchen Vorsitzenden, die sich absolut für diese Vermittlung nicht eignen, trotzdem eine Verpflichtung zur Einleitung und Führung des Einigungswesens übertragen würde".

Der Gutenbergbund gibt fast die gleichen Gründe an:

„Das Eingreifen müßte dem Ermessen des Vorsitzenden überlassen bleiben. Ein durch Verpflichtung aufgezwungenes Eingreifen würde in vielen Fällen Autorität und Vertrauen zur Schlichtungsstelle mehr erschüttern als ein etwa einmal auftauchender Verdacht der Schwäche."

Flesch nimmt eine Mittelstellung ein, insofern als er die bisherige gesetzliche Ordnung nicht für ausreichend hält, aber ein Eingreifen des Vorsitzenden doch von verschiedenen Voraussetzungen abhängig machen will. Flesch empfiehlt:

„(Eingreifen) auf Anrufen mindestens einer Partei; oder auf Anweisung oder mit Genehmigung der ihm (dem Einigungsamt) vorgesetzten Behörde.

(Die Städte haben vielfach größtes Interesse daran, daß das Gewerbegericht als Einigungsamt tätig wird, können aber auch das Interesse haben, daß nicht zuviel geschieht.)"

Hüttner, der freilich das freie Einigungswesen bevorzugt, wünscht, falls dieses fehlte, „falls keine andere Stolle vorhanden", Eingreifen des Vorsitzenden des gewerbegerichtlichen Einigungsamts wenigstens nach „pflichtmäßigem Ermessen".

Die gewerbegerichtlichen Gutachter Breslau, Crefeld, Hiller, Waldmüller und Wölbling sind hingegen entschieden für pflichtmäßiges Eingreifen ohne Einschränkung.

Breslau will insbesondere auch § 65 GGG. schärfer gefaßt wissen:

„Eingreifen der Vorsitzenden auch vor Anrufung ist auch jetzt schon üblich. Nur müßte die Möglichkeit gegeben sein, das Erscheinen auch dann zu erzwingen, wenn eine Anrufung noch nicht vorliegt. Erfahrungsgemäß ist oft schon viel gewonnen, wenn die streitenden Parteien unter unparteiischer Leitung zur Verhandlung gebracht werden können."

Waldmüller führt aus: „In dieser Weise wird jetzt schon beim Gewerbegericht Stuttgart verfahren. Diese Tätigkeit des Vorsitzenden, ohne daß eine Partei anruft, ist zu empfehlen und sollte allgemein zur Amtspflicht gemacht werden."

Von den Gutachtern der Berufsorganisationen bezeichnen auf der Arbeitgeberseite der Adav und Rahardt das pflichtmäßige Eingreifen als erwünscht, letzterer sogar als „unbedingt nötig". Die Gutachten der Arbeiterverbände lauten (mit Ausnahme der oben bezeichneten beiden Gruppen) in demselben Sinne. Der Zentralrat der Gewerkvereine (H.-D.) und der Gewerkverein der Maschinenbauer (H.-D.) erklären:

„Dem Vorsitzenden soll es zur Pflicht gemacht werden, bei drohenden Kämpfen einzugreifen. Voraussetzung ist nur eine Persönlichkeit von gutem Takt".

Der Christliche Metallarbeiterverband hält das pflichtmäßige Eingreifen allgemein für „wünschenswert", und das Generalsekretariat der christlichen Gewerkschaften zum mindesten „bei drohenden Kämpfen lokalen (im weiteren Sinne) Charakters".

* * *

In den Antworten zu den vorstehenden Fragen haben bereits mehrfach die Gutachter Nachdruck darauf gelegt, daß die Unparteilichkeit und Unabhängigkeit des Einigungsamtsvorsitzenden ein wesentliches Moment für die Erfolghaftigkeit der ganzen

Institution sei. Darum ist die Frage wohl angebracht, ob über die Garantien hinaus, die durch die sorgsame Auswahl des Vorsitzenden und durch seine ständige moralische Verantwortung gegenüber der Öffentlichkeit gegeben sind, etwa noch sonstige Maßnahmen die Unabhängigkeit des Einigungsamtsleiters sichern könnten. Bei gelegentlichen Erörterungen dieses Punktes ist vor allem die Unabsetzbarkeit der Vorsitzenden empfohlen worden. Eine Aussprache darüber bezweckt die nachstehende Frage.

II c) **Lebenslängliche Anstellung der Vorsitzenden gewerbegerichtlicher Einigungsämter?**

Alle gewerbegerichtlichen Gutachter, die sich dazu äußern — Crefeld und v. Schulz enthalten sich der Antwort —, sind dafür. Flesch fordert zum mindesten „Anstellung auf eine bestimmte Reihe von Jahren nach Art der Magistratsmitglieder".

> Breslau führt zur Begründung an: „Die lebenslängliche Anstellung ist erstrebenswert, um an der Spitze des Einigungsamts Kräfte zu erhalten, die die nötige Erfahrung besitzen. Soweit die Vorsitzenden Gemeindebeamte im Bereich der Städteordnung für die östlichen Provinzen sind, sind sie wohl auch jetzt schon so angestellt."
>
> Hüttner äußert sich ähnlich: „Ein häufiger Wechsel ungeeignet, Männer mit langjähriger Erfahrung erforderlich. Jetzt zu sehr Durchgangsposten. Nicht unabhängig genug. (Kündigung!)."

Wölbling betont neben der Bevorrechtung auch die Pflichtenfrage: „Unbedingt zur Wahrung seiner Unabhängigkeit notwendig, andererseits aber auch Umgrenzung seiner Pflichten und Befugnisse."

Von den Gutachtern aus nicht-gewerbegerichtlichen Kreisen ist nur Rahardt für die lebenslängliche Anstellung. Er bezeichnet sie geradezu als notwendige Voraussetzung; doch, setzt er hinzu, „darf der Vorsitzende nicht auf sozialdemokratischem Boden stehen".

Die anderen Arbeitgeber-Gutachter haben Bedenken gegen die Lebenslänglichkeit der Anstellung, der Adav erachtet sie „nicht als zweckmäßig"; Bernhard empfiehlt nur Unabsetzbarkeit auf längere Zeit.

Frh. v. Berlepsch teilt diese Bedenken aus folgendem Grunde:

> „Die Tätigkeit als Vermittler im E. A. erfordert besondere Eigenschaften. Es kann wünschenswert werden, Vorsitzende, welche diese Eigenschaften nicht besitzen, zu ersetzen".

Die Gutachten der Arbeitergewerkschaften stehen auf demselben Standpunkte, mit Ausnahme des Gutenbergbundes; der christliche Metallarbeiterverband will sich eines Urteils in dieser Frage enthalten.

Während also der Gutenbergbund erklärt:

> „Der Vorsitzende ist den Parteien gegenüber völlig unabhängig zu stellen. Auf welche Weise das geschieht, ist gleichgültig, wenn nötig, ist lebenslängliche Anstellung durchzuführen",

betont der Gewerkverein der Maschinenbauer (H.-D.) kurzweg: „Das würde meines Erachtens nicht richtig sein."

Und der Zentralrat der Hirsch-Dunckerschen Gewerkvereine sucht diesen Standpunkt eindringlich zu begründen:

> „Eine lebenslängliche Anstellung der Vorsitzenden hat gewiß mancherlei Gründe für sich, und dennoch kann ich mich nicht dafür aussprechen. Je nachdem das Schicksal einen Menschen erfaßt, ändern sich in ihm mancherlei Eigenschaften. Mehr noch als durch eine lebenslängliche Anstellung erwirbt sich der Vorsitzende Autorität und Ansehen durch Takt und Geschick. Überarbeitung und andere Ursachen können auch einen Vorsitzenden übermäßig leicht erregbar machen. Dann liegt es in seinem wie im allgemeinen Interesse, daß er nicht auf seinem Richterstuhl festgeschnallt

sitzt und seine anderweitige Verwendung herbeigeführt werden kann."

Das Generalsekretariat der christlichen Gewerkschaften nimmt eine besondere Stellung ein. Um die Unabhängigkeit und die Eignung des Einigungsamtsvorsitzenden gleichzeitig zu gewährleisten, schlägt es ein besonderes Wahlverfahren vor. Seine Antwort lautet:

„Möglichst auf längeren Zeitraum gewählt, nicht auf Lebenszeit angestellt. Hierbei ist zu wünschen, daß die Wahl des Vorsitzenden im Einverständnis mit den gewählten Vertretern solcher Institutionen erfolgt, die sich auf die Benützung der GG.-Einigungsämter als Einigungs- oder Schiedsinstanz verpflichtet haben. Auch sonstige gewählte Vertreter der hierbei nicht berücksichtigten Hauptindustrien des Bezirks sind hierbei hinzuzuziehen".

Gegenüber dem Vorschlage, den Einigungsamtsvorsitzenden erwählbar zu machen, ist zu bemerken, daß das eine völlige Abänderung der bisherigen Verfassung des Einigungsamts voraussetzte. Denn nach den geltenden Vorschriften sollen die Vorsitzenden des Einigungsamts identisch mit den Vorsitzenden des Gewerbegerichts sein, und die Wählbarkeit der Richter ist in Deutschland ausgeschlossen. Es gilt überhaupt bei allen Fragen des gewerbegerichtlichen Einigungswesens sich stets gegenwärtig zu halten, daß das gewerbegerichtliche Einigungsamt keine selbständige Behörde für sich, sondern nur ein Nebenamt der jeweilig bestellten Gewerbegerichtsvorsitzenden ist, bisher also keine ständige Anstalt mit regelmäßigem Geschäftsgange bildet. Dem gewerbegerichtlichen Einigungsamt in gewissem Grade wenigstens den Charakter einer solchen ständigen Einrichtung mit etwas körperschaftlichem Eigenleben neben dem Gewerbegericht zu geben, ist natürlich ein erwägenswerter Gedanke. Ihm verdankt auch die Frage II d teilweise ihre Entstehung.

* * *

Um die Fühlung des gewerbegerichtlichen Einigungsamts mit der gewerblichen Arbeitswelt inniger zu gestalten, um dem Amt durch stetige persönliche Verbindung der Leiter mit den Arbeitgebern und den Arbeitern rasche Kenntnis von etwaigen sozialen Spannungen zu vermitteln und der Einigungsinstitution zugleich das andauernde Interesse und lebendige Vertrauen der gewerblichen Parteien zu sichern, ist wohl vorgeschlagen worden, das gewerbegerichtliche Einigungsamt mit besonderen ständigen Beiräten aus Vertrauensmännern des Arbeitgeber- und des Arbeiterlagers auszustatten. Das GGG. sieht bisher solche Vertrauensmännerbeiräte nur von Fall zu Fall vor. § 67 besagt:

> Das Gewerbegericht, welches als Einigungsamt tätig wird, besteht neben dem Vorsitzenden aus Vertrauensmännern der Arbeitgeber und der Arbeiter in gleicher Zahl.
>
> Die Vertrauensmänner sind von den Beteiligten zu bezeichnen. Erfolgt die Bezeichnung nicht, so werden die Vertrauensmänner durch den Vorsitzenden ernannt.
>
> Einigen sich die Beteiligten über die Zahl der zuzuziehenden Vertrauensmänner nicht, so ist die Zahl derselben von dem Vorsitzenden auf mindestens zwei für jeden Teil zu bestimmen.
>
> Die Vertrauensmänner dürfen nicht zu den Beteiligten gehören.
>
> Der Vorsitzende ist befugt, eine oder zwei unbeteiligte Personen als Beisitzer mit beratender Stimme zuzuziehen; vor der Zuziehung sind die beiden Teile zu hören.

Diese am Zwist unbeteiligten Vertrauensmänner, die also im Gegensatz zu den Parteivertretern (§ 63 GGG.) der in den Zwist verwickelten Gruppen, über den Parteien an der Seite des Einigungsamtsvorsitzenden wirken sollen, sind erst durch die Novelle von 1901 mit Rücksicht auf den „Erscheinungszwang" eingeführt worden, damit das Einigungsamt, wie der Bericht der Reichstagskommission damals ausführte, „jedesmal den Bedürfnissen des konkreten Falles entsprechend zusammengesetzt würde". Vor 1901 erfolgte die Besetzung des Einigungsamts nämlich ausschließlich durch Gewerbegerichtsbeisitzer; die Beschränkung auf diesen Kreis ermöglichte es nicht immer mit Sicherheit, sachkundige Beisitzer, die gerade mit den gewerblichen

Verhältnissen des in Frage stehenden Arbeitszwistes eingehend vertraut waren und über die „Autorität, wie sie für die erfolgreiche Tätigkeit des Einigungsamts unerläßlich ist“ verfügten, zur Besetzung des Einigungsamts zu erlangen. „Die nach ganz anderen Gesichtspunkten gewählten ständigen Beisitzer des Gewerbegerichts“ würden, so führte der Kommissionsbericht aus, nicht von vornherein in dem Maße das Vertrauen beider Teile besitzen wie besonders für den Fall von beiden Seiten bezeichnete Vertrauensmänner. Doch blieb es den Parteien auch nach 1901 freigestellt, als ihre Vertrauensmänner die ständigen Beisitzer des Gewerbegerichts zu benennen.

(Neben diesen Vertrauensmännern und den beratenden neutralen Amtsbeisitzern und den Vertretern der streitenden Parteien kann das Einigungsamt endlich noch (nach § 68 GGG.) Auskunftspersonen zur Aufklärung der in Betracht kommenden Verhältnisse laden.)

Ebenso wie im Jahre 1901 bei der Beratung der Novelle um die Ersetzung der früheren 4 „Einigungsamtsbeisitzer“, die zugleich ständige Beisitzer des Gewerbegerichts sein mußten, durch von Fall zu Fall zu bezeichnende „Vertrauensmänner“ der Parteien heftig, innerhalb und außerhalb des Reichstags, gestritten wurde, ist auch heute die Frage nach der zweckmäßigsten Zusammensetzung des gewerbegerichtlichen Einigungsamts noch nicht verstummt. Wenigstens bleibt es für größere Ämter mit viel Einigungstätigkeit zu erwägen, ob nicht ein ständiger Beirat einen festen Stamm erfahrener und autoritativer Vertrauensmänner schaffen und damit für die Abwicklung der oft ausgedehnten und schwierigen Aufgaben solcher Einigungsämter von besonderem Nutzen werden könnte. Auf der anderen Seite bleibt allerdings zu bedenken, daß es bei der Ausdehnung unserer sozialen Selbstverwaltungsarbeit nicht leicht fallen wird, für derartige ständige Vertrauensmännerfunktionen die erforderliche Anzahl geeigneter, bei den gewerblichen Parteien beiderseits wohl angeschriebener und stets abkömmlicher Persönlichkeiten zu gewinnen. Punkt II d des Fragebogens soll

diese Frage nach der besten Zusammensetzung des gewerbegerichtlichen Einigungsamts klären helfen.

II d) **Obligatorische oder freiwillige Einrichtung eines ständigen Vertrauensmännerbeirats bei dem GG.-Einigungsamt oder doch bei den GGE. größeren Umfangs — bestehend etwa aus gewählten Vertretern für die Hauptindustrien des Bezirks — mit regelmäßigen Zusammenkünften?**

Die Ansichten der Gutachter sind geteilt, sowohl bei denen aus gewerbegerichtlichen wie aus Berufsinteressentenkreisen. Von den Gewerberichtern sind Crefeld, Hiller und Wölbling, allerdings mit vereinzelten Einschränkungen, dafür. Während Hiller obligatorische Einrichtung solcher Beiräte mit regelmäßigen Zusammenkünften empfiehlt, wünscht Crefeld zwar die obligatorische Einrichtung und Hinzuziehung von Vertrauensmännern aus dem Gewerbe, jedoch ohne regelmäßige Zusammenkünfte. Crefeld bemerkt dazu:

> „Es besteht heute schon vielfach ein ständiger Vertrauensmännerbeirat bei Schlichtungskommissionen."

Wölbling hält solche Beiratseinrichtung für „sehr zweckmäßig" und verweist auf das Muster von Arbeitskammern (wie sie in Deutschland allerdings bisher nicht zustande gekommen sind).

Auch von den Arbeitgebergutachtern hält der Abav die Einrichtung eines Versuches wert und Rahardt fordert sie kurzweg „obligatorisch". Unter den christlichen Gewerkschaften hält der Metallarbeiter-Verband die Einrichtung nur für größere Städte für durchführbar; der Gutenbergbund, der freie Einigungsstellen bevorzugt, verlangt, wo gewerbegerichtliche Einigungsämter statt der freien fungieren, „ev. Angliederung von Beigeordneten aus allen Organisationen der betreffenden Gewerbe".

Das christliche Generalsekretariat spricht sich nicht besonders aus, scheint aber, da es (vgl. II c) ein besonderes Wahlverfahren für die Einigungsamtsvorsitzenden durch Institutionen und Personen wünscht, die das Einigungswesen stützen und zu-

gleich die Hauptindustrien vertreten, eine Art Wahlkörper in Gestalt von Vertrauensmännerbeiräten vorauszusetzen.

Weinschild würde eine derartige Beiratseinrichtung in obligatorischer Form „begrüßen".

Das andere Lager der bisher nicht genannten Gutachter verspricht sich dagegen nicht viel von solchen ständigen Beiräten oder erklärt sie für überflüssig; so Frhr. v. Berlepsch, Flesch und die Mehrzahl der Gewerberichter. Breslau bemerkt zur Begründung:

> „Es dürfte genügen, die Vertrauensmänner von Fall zu Fall zu ernennen. Für regelmäßige Zusammenkünfte eines ständigen Beirats dürfte kaum Material vorhanden sein."

Hüttner sieht ebenfalls praktische Schwierigkeiten:

> „Kaum vereinbar mit der Vielheit der Gewerbegerichte. Ein Gewerbegerichts-Einigungsamt mit ausgedehnter räumlicher Zuständigkeit (z. B. provinziell) würde aber eine besondere Behörde bedingen oder müßte als besondere Abteilung einem besonderen Gewerbegericht angegliedert werden."

v. Schulz empfiehlt die bisherige Praxis der Besprechung von Fall zu Fall:

> „Ich möchte bezweifeln, daß ein ständiger Vertrauensmännerbeirat empfehlenswert ist. Es kann sich meines Erachtens nur um eine Beratung mit einzelnen Vertrauensmännern (Arbeitgebern und Arbeitern) von Fall zu Fall handeln."

> Bernhard: „Nicht notwendig; die ständigen Organisationen der Arbeiter und der Arbeitgeber ermöglichen zu jeder Zeit, Vertrauensmänner zur Beratung heranzuziehen."

Boysen will sogar mit der ganzen Vertrauensmännerinstitution in der heutigen Form aufräumen:

> „Ist überflüssig. Die Vertrauensmänner müßten überhaupt abgeschafft werden. Die Vorsitzenden müßten, wie es vor 1901 der Fall war, selber ihre Beisitzer auswählen.

(Die Vertrauensmänner sind jetzt meistens nichts anderes als Anwälte der Partei, die sie ernannt hat)."

Auch die Gutachter aus den Hirsch-Dunckerschen Gewerkvereinen bezweifeln den Nutzen eines festen Beirats. Der Gewerkverein der Maschinenbauer fragt, ob nicht die Gewerbegerichtsbeisitzer hierfür genügten, und der Zentralrat gibt folgendes zu erwägen:

„Ein Vertrauenmännerbeirat kann vielleicht nützlich wirken. Es steht aber zu bedenken, daß er das Verfahren, das doch meist sehr beschleunigt werden muß, kompliziert und hemmt. Das Aufgabengebiet eines solchen Beirats scheint mir mehr in das Gebiet einer Arbeitskammer, zu der es ja auch mal kommen muß, zu gehören."

* * *

Für den Fall, daß ein größeres Beisitzergremium in Gestalt eines Vertrauensmännerbeirats am gewerbegerichtlichen Einigungsamt geschaffen werden sollte, gewinnt die Frage Bedeutung, wie die „gerechte" Vertretung der verschiedenen Gruppen und Richtungen, zumal auf der Arbeiterseite, in diesem Beirat gesichert werden kann, so daß jede nennenswerte Gruppe, sei es auch nur bei den sie besonders betreffenden Streitfragen, eine vertrauensmännische Vertretung erlangt und nicht die großen Massengruppen durch ihre erdrückende Zahl den Beirat mehr oder minder monopolistisch beherrschen. Das Vertrauen in das gewerbegerichtliche Einigungsamt würde in letzterem Falle bei manchen kleineren Gruppen vielleicht leiden. In diesem Sinne ist Frage II e gestellt.

II e) **Verhältniswahlverfahren für die Einigungsamtsbeisitzer (unter Schutzbedingungen gegen Monopolherrschaft einzelner Gruppen?)**

Die meisten Gutachter begrüßen die Tendenz des der Frage zugrunde liegenden Gedankens. Frh. v. Berlepsch, Breslau,

Hiller, Hüttner, die christlichen und Hirsch-Duncker-schen Gewerkschaften, Weinschild und Rahardt bejahen die Frage ohne weiteres. Breslau begründet seine Erklärung also:

> „Da das Verhältniswahlverfahren auch für die Beisitzer des Gewerbegerichts ohne weitere Beschränkung vorgeschrieben ist, wird das gleiche Verfahren auch für das Einigungsamt gelten müssen".

Andere Gutachter betonen besonders die Notwendigkeit der Monopolverhütung, so Rahardt und die Hirsch-Duncker-schen Gewerkvereine:

> „Für unerläßlich halte ich die Einführung des Verhältniswahlverfahrens für die Einigungsbeisitzer und Herbeiführung ausreichenden Schutzes gegen die Monopolherrschaft einzelner Gruppen" (Zentralrat).

Der Gewerkverein der Maschinenbauer (H.-D.) fordert ausdrücklich die obligatorische Einführung des Verhältniswahlverfahrens und der Monopolabwehr.

Das Generalsekretariat der christlichen Gewerkschaften befürwortet den Grundgedanken der Frage II e, jedoch in besonderer Ausgestaltung:

> „Soweit es sich um „tarifierte" Gewerbe mit an das Einigungsamt angeschlossenen Schlichtungskommissionen handelt, sind die Einigungsbesitzer aus deren Mitte zu wählen, und zwar nach dem Verhältniswahlsystem, so daß alle Parteien zur Mitwirkung gelangen."

Auf der Seite derer, die die Frage verneinen, besteht keineswegs grundsätzliche Gegnerschaft gegen den darin angedeuteten Vertretungsschutz. Doch dünkt ihnen eine besondere gesetzliche Reglung nicht nötig oder auch nicht zweckmäßig. Es scheint auch, daß diese Gutachter zum Teil die gegenwärtige Beisitzerinstitution bei ihrer Antwort im Auge gehabt haben; auf die heutigen „Beisitzer", die vom Vorsitzenden ganz persönlich zu seiner Unterstützung

gebeten werden, trifft natürlich der Vorschlag der Frage II e nicht zu.

Die Antworten der ablehnenden Gutachter lauten:

Boysen verneint ohne weiteren Zusatz.

Flesch: „Zwecklos. Die Auswahl muß nach Lage des Falles unter Berücksichtigung der Wünsche der Parteien erfolgen."

v. Schulz: „Bis jetzt hat sich die Notwendigkeit eines solchen Wahlverfahrens bei uns nicht ergeben."

Wölbling: „So sehr die Idee der Proportionalwahl der Gerechtigkeit zu entsprechen scheint, soviel Bedenken ergeben sich gegen dieses komplizierte System in der Praxis. Vielleicht dürfte es Aufgabe der Gewerbepolitik sein, schwache Gruppen zu stärken, so daß sie bei jedem Wahlsystem direkt oder indirekt Berücksichtigung erlangen."

Adav: „Im allgemeinen sind wir der Einführung neuer Wahlverfahren nicht wohlgesinnt".

Bernhard: „Nein, die Arbeitgeber und die Arbeiter sollen ihre Vertrauensmänner aus den Reihen der vorhandenen Beisitzer des Gewerbegerichts mitnehmen, die schon im Hinblick auf die Aufgaben auch der einigungsamtlichen Tätigkeit neben der regelmäßigen richterlichen Tätigkeit im Gewerbegericht ausgesucht werden sollten."

* * *

Die Verhandlung vor dem gewerbegerichtlichen Einigungsamt muß, wenn nicht durch die unmittelbar in den Streit verwickelten Arbeiter oder Arbeitgeber selbst, durch beauftragte Vertreter erfolgen, über deren genügende Legitimation das Einigungsamt nach freiem Ermessen entscheidet. Im allgemeinen sind die Einigungsämter hier nicht engherzig, zumal wenn die Parteien selbst beiderseitig ihre Vertreter für genügend legitimiert erachten. Aber das ist nicht immer der Fall. Die Arbeitgeber wollen oft nur mit „ihren eigenen Arbeitern" ohne Dazwischenkunft einer ge-

werkschaftlichen Organisation und ihrer gewerbefremden Beamten, dieser „bezahlten Agitatoren und Hetzapostel usw.," verhandeln, und den Arbeitern ist es umgekehrt oft gar nicht willkommen, statt der Arbeitgeber selber, die im Bewußtsein ihrer Stellung und ihrer autonomen Verfügungsfreiheit, zumal wenn sie keinem Dritten gegenüber verantwortlich sind, einen Zwist mit den Arbeitern großzügig und entschlußsicher beilegen können, einen Arbeitgeberverbandssyndikus sich gegenüber zu sehen, der, vielleicht noch jung und unsicher in seiner Stellung, den Interessen seiner Auftraggeber dadurch am besten zu dienen vermeint, daß er ein Eingehen auf die Arbeiterbeschwerden und -forderungen glatt ablehnt oder aber allzu eng an bestimmte Instruktionen gebunden ist, die ein erfolgreiches Fortschreiten der Verhandlung zu gewissen Kompromissen unmöglich machen.

Ferner kommen Fälle vor, daß Arbeiter verschiedener miteinander konkurrierender Gewerkschaften im Falle eines Arbeitskampfes, der das Einigungsamt beschäftigt, nicht damit einverstanden sind, daß dort der Verbandsbeamte einer ihnen vielleicht zu radikalen Organisation das Wort führt, während ihre Organisation bei der Vertretung der Angelegenheit zu kurz kommt. In solchen Fällen erhebt die eine oder die andere Partei, um den unerwünschten Führer der gegnerischen oder konkurrierenden Partei zu entfernen, wohl Einspruch gegen seine Zulassung als Vertreter wegen ungenügender Legitimation: nur die „Beteiligten" (§ 63 GGG.) sollten zur Vertretung berechtigt sein, und auch die „Beauftragung" durch die in den Zwist verwickelten Arbeiter sei anfechtbar. Da es für die Bestellung der Vertreter kein bestimmtes Verfahren gibt und auch die Legitimation auf Grund der Verbandssatzungen nicht ohne weiteres den Mangel einer ausdrücklichen „Beauftragung" ersetzt, so können in solchen Fällen müßige Streitmanöver angezettelt werden. Sie werden zwar selten zu dem gewünschten Ziele führen, aber sie haben doch die schädliche Wirkung, daß sie die Ouvertüre der Verhandlung stören und unnütze Zeitverluste mit sich bringen.

Um solchen Weiterungen vorzubeugen, ist zu erwägen, ob

nicht ausdrücklich im Gesetz den Verbandsbeamten der beteiligten Arbeiter und Arbeitgeber die Zulassung als Vertreter zugesichert werden sollte. Je mehr alle Arbeitsstreitigkeiten sich als Kollektivzwiste auf organisatorischem Untergrunde entwickeln, desto näher liegt es, auch den Verbandsorganen, die bei solchen Auseinandersetzungen gar nicht mehr zu entbehren sind, eine gewisse rechtlich geordnete Stellung anzuweisen, die ihre Autorität, aber zugleich auch ihre Verantwortlichkeit gegenüber der Öffentlichkeit vermehrt. Deshalb Frage IIf:

IIf) Zulassung von Verbandsbeamten als Parteivertretern im GG.-Einigungsverfahren?

Alle Gutachter ohne Ausnahmen bejahen die Frage, Boysen allerdings mit dem Zusatz, daß die Zulassung dem Ermessen des Einigungsamts überlassen bleiben soll. Die meisten begnügen sich nicht mit der Tatsache, daß diese Zulassung schon jetzt möglich ist, sondern drücken noch besonders ihre Überzeugung aus, daß ein wirksames Einigungsverfahren ohne die Verbandsbeamten in vielen Fällen gar nicht denkbar sei. Manche dieser Kundgebungen sind recht bemerkenswert.

v. Schulz erklärt die Zulassung für „selbstverständlich".

> Breslau: „Die Zuziehung von Verbandsbeamten zu den Verhandlungen des Einigungsamts hat hier oft fördernd gewirkt. Ihre Zulassung ist auch zweckmäßig, da die Arbeiter erfahrungsgemäß bindende Erklärungen ohne Zustimmung der Organisationsleitung nicht abgeben wollen. Die Nichtzulassung hat in Einzelfällen auf die Arbeiter verstimmend gewirkt und die Folge gehabt, daß abschlußreife Verhandlungen vertagt werden mußten, weil die Arbeiter den Abschluß vermieden."

> Waldmüller: „Von allen Parteivertretern sind sie (die Verbandsbeamten) am besten eingearbeitet. Neben ihnen sind aber an den Bewegungen unmittelbar beteiligte Arbeiter beizuziehen."

„Ganz entschieden“ plädiert der Adav für die Zulassung der Verbandsbeamten, und Rahardt begründet sie nicht minder wirkungsvoll:

> „Da erfahrungsgemäß mit diesen Leuten sachlicher verhandelt werden kann als mit Menschen, die alles nur durch die Brille ihrer geringen Sachkenntnis und Erfahrung besehen.“

Bernhard antwortet:

> „Selbstverständlich, vor allem wegen der besonderen Erfahrung der Gewerkschaftsführer.“

Mit ähnlichen Gründen wie diese Arbeitgebergutachter treten die christlichen Gewerkschaften für die Zulassung ein. Das Generalsekretariat der christlichen Gewerkschaften schreibt:

> „Die Zulassung von Verbandsbeamten im GG.-Einigungsverfahren ist erwünscht, weil sie die Verhandlungen erleichtern und fördern kann.“

Der Zentralrat der deutschen Gewerkvereine (H.-D.) macht schließlich noch einen weiteren Gesichtspunkt geltend, der in der Einleitung zu Frage II f berührt worden ist.

> „Verbandsbeamte sind zuzulassen, nur ist Sicherheit dafür zu gewähren, daß an der Bewegung beteiligte Minderheiten in gleicher Weise vertreten werden.“

* * *

Die nächste Frage II g, die des Verhandlungszwanges, gehört zu den in der Öffentlichkeit am häufigsten genannten Fragen des gewerbegerichtlichen Einigungswesens, ja, sie ist vielleicht, da sich auch politische Stellen ernsthaft schon damit befaßt haben, seit langem ein sozusagen „aktuelles“ Problem auf diesem Gebiete. Bereits 1901 bei der Beratung der GGG.-Novelle ist lebhaft darüber gestritten worden. Damals ist nur der sog. „Erscheinungszwang“ in beschränktem Rahmen Gesetz geworden, da die Gegnerschaft

gegen jeglichen Zwang im Einigungsverfahren sehr groß war. Die gesetzliche Vorschrift lautet (§ 66 GGG.):

> Der Vorsitzende ist befugt, zur Einleitung der Verhandlung und in deren Verlauf an den Streitigkeiten beteiligte Personen vorzuladen und zu vernehmen. Er kann hierbei, wenn das Einigungsamt gemäß § 63 oder § 64 angerufen worden ist, für den Fall des Nichterscheinens eine Geldstrafe bis zu einhundert Mark androhen. Gegen die Festsetzung der Strafe findet Beschwerde nach den Bestimmungen der Zivilprozeßordnung statt.
>
> Eine Vertretung beteiligter Personen durch deren allgemeine Stellvertreter (§ 45 der Gewerbeordnung), Prokuristen oder Betriebsleiter ist zulässig.

Erscheinungszwang ist also nach dem geltenden Gesetz nur zulässig, wenn das Gewerbegericht als Einigungsamt von einer oder von beiden Parteien angerufen worden ist. Die Erbitterung, die nach den Behauptungen seiner Gegner der Erscheinungszwang hervorrufen würde, ist, wie es der Kommissionsbericht von 1901 richtig voraussagte, nicht eingetreten. Es hat sich gezeigt, daß die Einigungsamtsvorsitzenden sehr wenig in die Lage kommen, von diesem Zwangsmittel Gebrauch zu machen, und daß sie es von sich aus nach Möglichkeit vermeiden, das Einigungsverfahren auf diesem Wege zu betreiben. Andererseits hat die Erfahrung erwiesen, daß dieses Zwangsmittel zur Wahrung der Autorität des Einigungsamts gegenüber gewissen Personen durchaus zweckmäßig ist. Auch die passive Resistenz gegen diese Vorschrift, die darin besteht, daß Leute zwar erscheinen, im übrigen aber jede Erklärung vor dem Einigungsamt verweigern, gehört im allgemeinen zu den überwundenen Untugenden. Die früher viel bestrittene Ansicht, daß der Erscheinungszwang tatsächlich einen Besprechungszwang in sich schließt, hat sich jetzt wohl allenthalben durchgesetzt. Eigentlich hätte sie nach dem Gesetz niemals zweifelhaft sein sollen. Denn § 66 spricht ausdrücklich von der Befugnis des Vorladens und des Vernehmens; die Vernehmung ist der selbstverständliche Zweck der Vorladung und daher auch des Erscheinens.

Aber mit dieser Vernehmung, die ein rein passives Verhalten des geladenen Parteivertreters gestattet, ist nach Ansicht

mancher Gewerbepolitiker in vielen Fällen den Bedürfnissen des Einigungsverfahrens nicht genügt, zumal wenn es sich um ernste große Zwiste handelt und die Verhütung gefährlicher Kämpfe an dem einen Faden hängt, daß die Parteien nochmals in einen innigen Kontakt miteinander gebracht und moralisch genötigt werden, ihre Stellung in kontradiktorischer Auseinandersetzung unter kundiger neutraler Leitung zu verteidigen. Selbst anfänglich widerstrebende Parteien könnten, meint man, durch solche Aussprache mitunter noch mürbe und nachgiebig gemacht werden. Deshalb sollte das Gesetz die Handhabe zu einem über den Vernehmungszwang hinausgehenden Verhandlungszwang schaffen, wenn ihn der Vorsitzende des Einigungsamtes für angebracht halte. Ob diese Methode wirklich aussichtsreich und praktisch durchführbar ist, diese Frage will Punkt II g durch die Gutachten der Einigungsamtsleiter und der an der Schlichtung der Arbeitszwiste praktisch interessierten Verbandskreise weiterer Klärung entgegenführen.

II g) **Verhandlungszwang?**

Die Mehrheit der Gutachter spricht sich dafür aus, so Frhr. v. Berlepsch, Flesch (allerdings anscheinend nur für wichtige Fälle, wo die Gemeindeverwaltung den Einigungsamtsvorsitzenden besonders zum Eingreifen veranlaßt hat), Hüttner, Waldmüller, ferner die Gewerkschaften aller Richtungen und von den Arbeitgebern Bernhard und Rahardt. Waldmüller befürwortet den Verhandlungszwang sogar „dringend“:

> „Wenn die Parteien genötigt werden können, sich vor dem Einigungsamt wenigstens gegenseitig auszusprechen und ihren Standpunkt darzulegen, so ist schon der erste Schritt zur Einigung gemacht“ (Waldmüller).

Ebenso „unbedingt“ fordert Bernhard den Zwang, und zwar „unter Androhung schärfster Strafen.“ „Die Parteien müssen Rede und Antwort stehen.“

Das Generalsekretariat der christlichen Gewerkschaften hält den Zwang für eine logische Notwendigkeit:

„Wenn nicht Verhandlungszwang stipuliert wird, hat das Zurückgreifen auf Behörden überhaupt keinen Zweck; darin liegt im letzten Grunde das ausschlaggebende Motiv für die Wahl des „gemischten Systems“, das den freiwilligen Einigungsbemühungen den zumal (in der Öffentlichkeit) wuchtiger wirkenden Hintergrund des positiven Rechts verschafft.“

Der Zentralrat der Deutschen Gewerkvereine (H.-D.) betont die ja wohl unbestrittene Voraussetzung für die Anwendung des Verhandlungszwangs, daß der Vorsitzende den Fall für geeignet halte.

Die Generalkommission der Gewerkschaften urteilt etwas zurückhaltender:

„Der Verhandlungszwang darf nicht überschätzt werden. So hat z. B. der Erscheinungszwang, der für das Einigungsverfahren beim Gewerbegericht vorgesehen ist, gewissen Unternehmergruppen gegenüber versagt.

Gegenüber kapitalkräftigen Unternehmerverbänden werden auch hohe Strafen ohne Wirkung bleiben. Die vielfach geäußerte Ansicht, daß man in solchen Fällen auf die öffentliche Meinung Rücksicht nimmt, bestätigt sich nicht, denn der Bergbau und die Schwereisenindustrie haben bisher grundsätzlich jede Verhandlung mit Gewerkschaften abgelehnt, ohne Rücksicht darauf, welchen Eindruck ihr Verhalten in der Öffentlichkeit hervorruft. Indes soll damit nicht grundsätzlich der Verhandlungszwang verworfen werden.“

Abweichend von dieser im ganzen recht entschiedenen Befürwortung des Verhandlungszwangs sprechen sich nun gerade einige der erfahrensten gewerbegerichtlichen Einigungsamtsvorsitzenden ebenso entschieden dagegen aus, so z. B. v. Schulz und Wölbling. Letzterer sagt:

„Verhandlungszwang erweckt Mißtrauen und fördert die Verhandlungen nicht, Erscheinungszwang genügt. Vielleicht

empfiehlt sich öffentliche Verhandlung mit der erschienenen Partei, um die andere zum Verhandeln zu veranlassen."

Boysen unterstreicht sein ablehnendes „Nein" zweimal; Breslau nennt den Verhandlungszwang „wohl ohne praktische Bedeutung" und Crefeld hält den Erscheinungszwang für genügend, setzt aber hinzu:

„Wenn jedoch beide Teile anrufen, soll ein Rücktritt während der Verhandlungen nicht mehr zulässig sein."

Schließlich heißt der Adav den Verhandlungszwang „nicht willkommen, weil praktisch undurchführbar".

* * *

Ähnliche Gründe wie beim Verhandlungszwang, nämlich die Absicht, die öffentliche Autorität des gewerbegerichtlichen Einigungsamts zu stützen und das amtliche Verfahren zur Aufklärung der Ursachen und Tatbestände kollektiver Arbeitszwiste wirksamer zu gestalten, haben zu der Frage geführt, ob nicht der Einigungsamtsvorsitzende mit durchgreifenden Befugnissen ausgestattet werden sollte, die ihn von dem guten Willen oder auch der Willkür einzelner Beteiligter unabhängiger machen. Da die Parteien nur ihre Interessen im Auge haben und wissen, daß sie nicht vor Gericht stehen, so liegt es nahe, daß sie in ihren Darstellungen vielfach zu ihren Gunsten färben oder gewichtige Umstände verschweigen. Der Widerspruch zwischen den Parteidarlegungen beiderseits ist in solchen Fällen mitunter so groß, daß es dem Vorsitzenden kaum möglich oder doch sehr erschwert ist, ohne die eidliche Vernehmung von Zeugen und Sachverständigen, ohne die Einforderung von Urkunden und amtlichen Auskünften die wahre Sachlage festzustellen, von der aus er zutreffende Vermittlungsvorschläge machen könnte. Deshalb schien es angebracht, die Gutachter um Äußerung hierüber zu bitten.

II h) **Gerichtliche Befugnisse des GG.-Einigungsamts zur Vernehmung von Zeugen, Sachverständigen; Zwang zur Vorlegung von Urkunden, Büchern usw.; Erteilung amtlicher Auskünfte durch Behörden usw.?**

Mit drei Ausnahmen sind alle Gutachter für die Ausstattung des Einigungsamts mit den angedeuteten Befugnissen. Nur Boysen und Crefeld halten die bisherigen Befugnisse für ausreichend und Hüttner äußert allgemeine Bedenken gegen die Vermehrung des Zwanges im Einigungsverfahren:

„Einen Zwang in dieser Richtung auszuüben, halte ich im Hinblick auf die Geneigtheit der Parteien, sich auf ein Einigungsverfahren einzulassen, zurzeit noch für bedenklich."

Die Gutachter, die den anderen Standpunkt vertreten, wissen aber beachtliche Gründe dafür anzugeben. So Breslau:

„Das Einigungsamt muß alle ihm notwendig erscheinenden Beweise anordnen und durchführen können, wenn der Schiedsspruch Wert haben soll."

Das Generalsekretariat der christlichen Gewerkschaften führt aus:

„Die Befugnis des GG.-Einigungsamts zur (eventuell eidlichen) Vernehmung von Zeugen und Sachverständigen ist erwünscht, weil an diesem Mangel eine Einigung häufiger zu scheitern droht. Die Wirtschaftslage z. B. unterliegt meist rein subjektiver Beurteilung, die daher bei den Parteien oft völlig auseinanderstrebt."

Der Gutenbergbund vertritt die Forderung:

„Ist dem Charakter des Gewerbegerichts entsprechend zu gestalten. Ohne den angedeuteten Zwang würde in vielen Fällen die Tätigkeit des Einigungsamts ohne Erfolg sein."

Der Zentralrat der Gewerkvereine (H.-D.) verklausuliert seine Zustimmung durch einen Zusatz, der allerdings wohl allgemeiner Anerkennung sicher ist:

„In bezug auf diese Frage bin ich für Gewährung weitgehendster Machtbefugnisse, ich halte aber den Vorsitzenden für den besten, der sein Ziel erreicht ohne Inanspruchnahme seiner äußersten Rechte."

Flesch endlich geht über die Forderung der meisten Gut-

achter, dem Einigungsamt in den bezeichneten Punkten dieselben Befugnisse wie ordentlichen Gerichten zu verleihen, noch ein Stück hinaus zugunsten des gedeihlichen Zusammenwirkens von freien und behördlichen Einigungsstellen:

„Das GG. muß auch das Recht haben, Requisitionen „freier“ Einigungsstellen zu erledigen, wenn diese nach Ansicht des Vorsitzenden des GG. oder der ihm vorgesetzten Behörde (vgl. zu II b) zweckmäßig scheint.“

* * *

Auf dem gleichen Brett wie Punkt h) steht die Frage unter i), die sich auf die Aufrechterhaltung der Ordnung beim Verfahren bezieht. Die pflichttreue Beteiligung der Vertrauensmänner und Beisitzer kann z. B. ins Wanken geraten, wenn die Verhandlungen bei einer kritischen Entscheidung, an der sie mitwirken sollen, anzukommen drohen. Da sind gewisse allgemeine Verhaltungsvorschriften mitunter eine ebenso heilsame Stütze wie bei erregten Zusammenstößen der Parteien. Ferner ist der Anspruch auf Rechtshilfe durch die ordentlichen Gerichte, wie sie den Gewerbegerichten zur Klärung der Rechtsstreitigkeiten aus dem Einzelarbeitsverhältnis durch § 61 des GGG. nach Maßgabe der Bestimmungen des Gerichtsverfassungsgesetzes zugesichert ist, auch für das gewerbegerichtliche Einigungsverfahren wohl nicht zu entbehren. Wenn Feststellungen und Vernehmungen in fremden Bezirken für die Klärung einer Streitfrage sich nötig erweisen, ist ohne die Rechtshilfe der daselbst zuständigen Gerichte schwer auszukommen. Die amtliche Bekanntmachung und Verwahrung der Verhandlungsberichte über ein Einigungsverfahren samt allem Aktenzubehör ist schon heute ständige Übung bei den gewerbegerichtlichen Einigungsämtern; manche größere Ämter verfügen bereits über stattliche Archive, in denen alle amtlichen Vorgänge auf den in Frage kommenden Streitgebieten leicht nachzuschlagen sind. Welcher Wert der Registrierung der tarifvertraglichen Vereinbarungen durch das gewerbegerichtliche Einigungsamt beizulegen ist, hat v. Schulz (Dokumente des Fortschritts, 1909,

S. 357) überzeugend geschildert. Während aber die Veröffentlichung der Vereinbarungen und Schiedssprüche durch §§ 70, 72 und 73 gesetzlich geordnet ist, ist für die systematische Sammlung des auf Einigungsfragen bezüglichen Stoffes und für die Benutzung dieses Stoffes durch andere Stellen und freie Einigungsämter keine gesetzliche Regel bisher erlassen. Ob sich eine Reglung in diesen Beziehungen empfiehlt oder die bisherige Übung genügt, ist wie die vorgenannten Punkte bei Frage i zu erörtern.

II i) **Sonstige Punkte im Gange des Verfahrens (z. B. Sitzungspolizei, Rechtshilfe, öffentliche Bekanntmachung und Verwahrung der Verhandlungsberichte und Beschlüsse)?**

Ganz zufrieden mit den jetzt bestehenden gesetzlichen Vorschriften sind von den gewerberechtlichen Gutachtern nur Boysen und Crefeld; die Pflicht zur Verwahrung der Berichte und Beschlüsse erklärt Boysen für selbstverständlich. Alle übrigen gewerberechtlichen Gutachter fordern Verbesserungen der bisherigen Vorschriften, so v. Schulz bezüglich der Rechtshilfe, ferner Wölbling bezüglich der Sitzungspolizei, die wie bei ordentlichen Gerichten zu ordnen wäre, und bezüglich der Veröffentlichungen in den Amtsblättern; Breslau will die Vorschriften über das Verfahren vor dem Gewerbegericht auf die Einigungsämter ausgedehnt wissen; Flesch und Hiller sind für tunlichst weite Befugnisse für den Vorsitzenden in den angedeuteten Punkten.

Auch die Arbeitgebergutachter pflichten dem bei, wenn auch der Abav und Rahardt nicht mit besonderem Nachdruck. Bernhard aber fordert weitergehend sogar Ordnungsvorschriften für die ehrenamtlichen Beisitzer und Vertrauensmänner, damit sie durch passive Resistenz nicht den Abschluß des Verfahrens verschleppen oder vereiteln.

Unter den Gewerkschaftsvertretern wird der Rechtshilfe und der Sitzungspolizei wenig Bedeutung zugemessen. „In den Fällen, wo ich habe mitwirken können, hat es weder einer Sitzungspolizei noch fremder Rechtshilfe bedurft" (Zentralrat der Gewerkvereine H.-D.). Veröffentlichung und Hinterlegung der

im Einigungsverfahren ergangenen Beschlüsse finden mehr Interesse bei den Gutachtern der Arbeiterorganisationen.

„Verhandlungsberichte und Beschlüsse, die nicht kleinliche Dinge betreffen, sind zu veröffentlichen" (Gewerkverein der Maschinenbauer H.-D.).

„Im Zwangsverfahren Veröffentlichung der Verhandlungen und Beschlüsse und besonders dann, wenn ein Teil sich sträubt, den Schiedsspruch anzunehmen. Die öffentliche Kritik ist in solchem Falle der beste Korrektor" (Zentralrat der Gewerkvereine H.-D.).

„Erwünscht wäre die Hinterlegung von Schiedssprüchen beim GG., das dieselben auf ihre Rechtsgültigkeit zu prüfen und bei ungesetzlichen Bestimmungen im Notfalle entsprechende Abänderung veranlassen müßte" (Generalsekretariat der christlichen Gewerkschaften).

Diese Anregung bezieht sich allerdings mehr auf das Kapitel der Förderung des freien privaten Einigungswesens durch die Mitwirkung der gewerbegerichtlichen Schiedsgerichte; jedoch wird auf den Punkt der Hinterlegung und Verwahrung der Verhandlungsberichte und Beschlüsse des Einigungsverfahrens auch von Weinschild in seiner Antwort zu II i besonderes Gewicht gelegt. Bemerkenswert ist schließlich die Forderung des Gutenbergbundes zu diesem Punkte:

„Gegen eine mißbräuchliche Ausnutzung der Verhandlungsberichte sind entsprechende Schutzmaßnahmen zu treffen."

* * *

Die Ausdehnung der einigungsamtlichen Tätigkeit bei verschiedenen größeren Gewerbegerichten hat zur Folge gehabt, daß die Vorsitzenden durch Einigungsverhandlungen öfters ihrem richterlichen Amt längere Zeit entzogen sind und dort eines Stellvertreters bedürfen. Ist diese Stellenvertretung unter allen Umständen zu gewähren? auch wenn der Gewerbegerichtsvorsitzende bei Einigungsverhandlungen mitwirkt, die sich weit über den Gerichtsbe-

zirk hinaus erstrecken, ja mitunter außerhalb des Bezirks ihre Stätte haben oder wenn sie nationale Arbeitskämpfe betreffen, die zufällig am Sitze des Gewerbegerichtsvorsitzenden durch einen Sondervertrag nicht zum örtlichen Ausbruch gekommen oder bereits beigelegt sind? Vom Mangel formaler Gesetzesbestimmungen abgesehen, liegen hier ernste Geldfragen vor, da die Kosten für die Stellvertretung und vor für allem die geschäftsmäßige Abwicklung des oft langwierigen Einigungsverfahrens in den Räumen des Gewerbegerichts und mit dessen dienstlichem Apparat recht erheblich sein können.[1]) Soll die Gemeindeverwaltung am Sitze des Einigungsamts allein diese Kosten tragen oder sollen die Gemeindeverwaltungen der an dem zu schlichtenden Arbeitszwist beteiligten Ortschaften oder auch die streitenden Parteien selbst zur Kostendeckung mit herangezogen werden?

Im Zusammenhange mit dieser Kostenfrage ist dann auch die leidige Stempelsteuerpflicht für die Akten und Urkunden der gewerbegerichtlichen Einigungstätigkeit und für die unter Mitwirkung des Einigungsamtsvorsitzenden zustande gekommenen tariflichen Friedensverträge zu erörtern. Schiedssprüche der gewerblichen Einigungsämter (vgl. Fragebogen III 5) sind ja laut Runderlaß des preußischen Handelsministeriums vom 1. Juli 1896 an die Regierungspräsidenten und ebenso in einigen anderen Bundesstaaten stempelfrei. Aber es gibt auch eine Reichsstempelsteuer. Und wie steht es vor allem oder wie soll es künftig gehalten werden mit den sonstigen Vereinbarungsakten und Urkunden des Einigungsverfahrens? Auf diese Streitfrage ist schon mehr Aufwand an geistiger und verwaltungstechnischer Arbeit vertan, ja man möchte fast sagen, mehr Akten- und Literaturpapier verschwendet worden, als das ganze Ergebnis der Besteuerung dieser Beurkundungen ausmachen dürfte. Aber es handelt sich hier

---

[1]) So kann unter Umständen auch die kostspielige stenographische Aufnahme der Verhandlungen notwendig sein, wie sie z. B. in England nicht selten von dem Einigungsleiter als ein Mittel zur Erziehung der Parteien angeordnet wird.

eben um eine grundsätzliche Streitfrage, weil die Besteuerung trotz ihrer geringen Beträge im einzelnen doch für die Praxis der einigungsamtlichen Tätigkeit, zumal da, wo sie durch das Medium der Schlichtungskommissionen den engeren gewerbegerichtlichen Amtsrahmen überschreitet, ungünstige Nebenwirkungen zeitigen kann.[1]) Darum ist dieser Punkt im Hinblick auf eine künftige gesetzliche Reglung bei dec Kostenfrage mit zur Besprechung gestellt.

II k) **Kostendeckung der Verhandlungen; Stellvertretung für den Vorsitzenden im Gewerbegericht während der Einigungsverhandlungen; Aufhebung der Stempelsteuer für Vereinbarungen u. ä.?**

Um den letzten Punkt „Stempelsteuer" vorwegzunehmen: es sprechen sich sämtliche Gutachter für Stempelfreiheit aus. v. Schulz betont ausdrücklich:

> „Sämtliche Vereinbarungen müssen stempelfrei sein, da der Staat an solchen ein hervorragendes Interesse hat."

Auch die christlichen Gewerkschaften begründen die Aufhebung der Stempelsteuer ausdrücklich mit dem Interesse der Allgemeinheit am Wirtschaftsfrieden; ebenso Weinschild.

Was die Kostendeckung für Stellvertretung und sonstige Ausgaben betrifft, so begnügen sich fast alle Gutachter mit der Erklärung, das sei eine Pflicht der Gemeinden, ohne auf die Frage der Kostenverteilung zwischen mehreren zuständigen Gemeinden näher einzugehen. Nur Bernhard macht den einschränkenden Zusatz, daß die Gemeinde die Kosten zu tragen hätte, „soweit die Parteien im Weichbild der Gemeinde wohnen". Daneben werden die Parteien und der Staat als Kostenträger bezeichnet. Die wichtigsten Äußerungen lauten:

---

[1]) Vgl. hierzu insbesondere die Abhandlungen von Magistratsrat M. v. Schulz über „Gewerbliche Schiedssprüche und deren Stempelpflichtigkeit" in der „Sozialen Praxis" (XXI 1454) und von Magistratsrat Dr. Maguhn über „Schiedsklauseln und Schiedssprüche aus Tarifverträgen, ihre Rechtswirksamkeit und Stempelpflichtigkeit" in der „Sozialen Praxis" (XXII 8 ff. und 33 ff.).

Breslau: „Bare Auslagen, wie sie die Beweiserhebung mit sich bringt, werden die Parteien erstatten müssen. Zahlungspflichtig könnten bei Vergleichs- (Tarifvertrags-) Abschlüssen und dgl. die Parteien je zur Hälfte sein; bei Ergebnislosigkeit der Verhandlungen könnte jede Partei die durch sie verursachten Kosten tragen; im Falle eines Schiedsspruchs könnte über die Kostentragung entschieden werden. Sollten die Verhandlungen vor dem E.-A. den Vorsitzenden an seiner Haupttätigkeit behindern, so wird er dort durch seinen Vertreter ersetzt werden. § 10 GGG."

Hiller: „Officium nobile der Stadt; nur bare Auslagen (Zeugengebühren) sind zu berechnen."

Hüttner: „Die Kosten übernimmt der Träger des Gewerbegerichts (Gemeinde bzw. Staat). Die Organisationen müßten Beiträge leisten."

v. Schulz: „Soweit es sich um Verhandlungen über den Gewerbegerichtsbezirk hinaus handelt, entsprechender Zuschuß vom Staate. In größeren Städten mit mehreren Gerichten ergibt sich die Stellvertretung leicht. Wo diese Reglung nicht möglich, müßte ein geeigneter Beamter ausfindig gemacht werden."

Waldmüller: „Kosten sollten für die Parteien möglichst vermieden werden und etwaige Kosten, wenn möglich, die Gemeinde oder der Staat tragen. (Stempelsteuer wird in Württemberg nicht erhoben.) Selbstverständlich ist, daß wenn der Vorsitzende des Gewerbegerichts durch diese Einigungsverhandlungen seinen ordentlichen Geschäften entzogen wird, die Gemeinde für seine Vertretung zu sorgen hat."

Während die Arbeitgebergutachter im allgemeinen mit den Gewerberichtern übereinstimmen, daß nämlich die Gemeinden hauptsächlich die Kosten tragen sollen, findet sich bei den Arbeitergewerkschaften mehr Geneigtheit, die Parteien neben den Gemeinden an der Kostendeckung zu beteiligen.

Das Generalsekretariat der christlichen Gewerkschaften erklärt:

„Die Deckung der Kosten hätte unter Anteilnahme der interessierten Parteien zu erfolgen, z. T. aber auch aus öffentlichen Mitteln. Die teilweise Hinzuziehung der Gesamtheit rechtfertigt sich aus dem Allgemeininteresse am Wirtschaftsfrieden."

Gutenbergbund: „Zu der Kostendeckung sind die Organisationen der beteiligten Parteien entsprechend der Zahl der im Bereich des Einigungsamts vorhandenen Mitglieder heranzuziehen. Von Nichtorganisierten ist Kostendeckung für jeden Einzelfall einzuziehen. Einen Teil der Kosten müßten die im Bereich des Einigungsamts liegenden Kommunen tragen."

Der Zentralrat der Gewerkvereine H.-D. wünscht „Allgemeine Kostendeckung durch die Parteien in angemessener Verteilung; Stellvertretungskosten für den Vorsitzenden zur Gemeindelast", während der Gewerkverein der Maschinenbauer ausschließliche Deckung aus öffentlichen Mitteln — durch „die Gemeinden, eventuell die Bundesstaaten oder das Reich" — befürwortet. Auch Weinschild vertritt diese Ansicht, denn „der durch den Tarifvertrag gesicherte Frieden im Gewerbe dient auch dem kommunalen Wohle, weshalb die Gesamtheit die Kosten zu tragen hat".

* * *

Nach Abschluß des Einigungsverfahrens im Gewerbegericht erhebt sich nicht nur theoretisch, sondern auch nicht selten praktisch die Frage, welche Gewähr für die Durchführung und Befolgung der getroffenen Vereinbarungen und der von beiden Parteien angenommenen Schiedssprüche, die als nachträgliche Vereinbarungen angesehen werden können, gegeben ist. Das GGG. spricht in § 70 nur von einer durch beide Parteien und sämtliche Mitglieder des Einigungsamts zu unterzeichnenden Bekanntmachung der Vereinbarung, durch die die Parteien vor der Öffentlichkeit moralisch gebunden werden sollen. Von einer rechtlichen Vollstreckbarkeit der Vereinbarungen aber ist im Gesetz nicht die Rede und der

Gesetzgeber von 1901 hatte jedenfalls noch keine derartigen Rechtswirkungen im Auge. Bezeichnend sind in dieser Hinsicht die Ausführungen der Begründung zum Entwurfe des Gewerbegerichtsgesetzes von 1901 (S. 37):

„Daß eine auf diese Weise herbeigeführte und öffentlich kundgegebene Vereinbarung von allen Beteiligten für die Bedingungen des weiteren Arbeitsverhältnisses als maßgebend anerkannt wird, kann zwar durch äußere Mittel nicht erzwungen werden, wird aber als Regel angenommen werden dürfen.“

Die juristischen Auffassungen haben sich allerdings seitdem etwas gewandelt. Eins nur steht auch heute fest, daß die Vereinbarung vor dem gewerbegerichtlichen Einigungsamt keinen Vergleich im Sinne der Zivilprozeßordnung darstellt, selbst wenn sie ihrem Inhalt nach eine Art Vergleich auch über Rechtsstreitigkeiten, deren Schlichtung ja oft für die Wiederaufnahme oder Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses wesentlich ist, in sich schließen sollte. Aber das Einigungsverfahren vor dem Gewerbegericht ist eben kein gerichtlicher Akt, keine Vornahme von Prozeßvergleichen (gemäß § 160 Abs. 2 Ziff. 1 ZPO.). Zweifelhafter ist schon die Frage, ob die Vereinbarung, die den Abschluß des gewerbegerichtlichen Einigungsverfahrens bildet, als privatrechtlicher Vergleich im Sinne des Bürgerlichen Gesetzbuches (§ 779 BGB.) angesehen werden kann. Menzinger-Prenner (Kommentar S. 161) bestreiten das jedenfalls soweit, als Streitigkeiten über künftige Arbeitsverhältnisse und künftige Rechtsverhältnisse, die bestehende Unzuträglichkeiten und Ungewißheiten beseitigen sollen, durch die Vereinbarung geregelt werden sollen. Nur soweit es sich um Verständigungen über Streitigkeiten aus bestehenden Verträgen individueller oder kollektiver Natur (vgl. oben S. 48), um die Begleichung zumal von Tarifzwisten und von Folgen aus Tarifvertragsbrüchen handelt, ist ein vollstreckbarer Vergleich nach § 779 BGB. vor dem Einigungsamt möglich. Freilich könnte dieser hier außergerichtlich vorgenommene Rechtsvergleich auch vor den ordentlichen Gerichten vollzogen werden, wenn diese nicht infolge des Umstandes, daß oft keineswegs individuell bestimmte Rechtsverhältnisse

6*

und individuell bestimmte Gegner in Frage stehen, voraussichtlich meist größere Schwierigkeiten machten als die gewerbegerichtlichen Einigungsämter, denen es allein auf die Sache und nicht auf die Form ankommt. Und die in Arbeitszwiste Verwickelten trachten überhaupt gern darnach, den ordentlichen Gerichten aus dem Wege zu gehen.

Der Haupttypus der Vereinbarungen vor dem gewerbegerichtlichen Einigungsamt aber, das kollektive Abkommen der Parteien in vertragsartiger Fassung, wonach künftig bestimmte Normen die Arbeitsbedingungen ihrer Anhänger ordnen sollen und durch Einrichtung eines Schlichtungsausschusses, eines paritätischen Arbeitsnachweises usw. dem Wiederauftauchen von Streitigkeiten vorgebeugt werden soll, kann wohl heute Rechtswirksamkeit beanspruchen. Wenigstens sprechen sich angesehene Kenner des Arbeitsrechts für den rechtsverbindlichen Charakter dieser Vereinbarungen aus. So sagt z. B. v. Schulz[1]: „Ein vor dem Einigungsamte geschlossener Vergleich (Kollektivvertrag) findet rechtliche Bedeutung, falls ein Teil der Gewerbetreibenden im Vertrauen auf die getroffenen Abreden einen Vertrag schließt." Und Wölbling führte schon auf dem Verbandstag der Gewerbe- und Kaufmannsgerichte 1908 allgemein aus[2]: „In der Wissenschaft und in der gewerbegerichtlichen Praxis ist man sich jetzt wohl darüber einig, daß die vor dem Einigungsamte abgeschlossenen Vereinbarungen den Charakter rechtswirksamer Verträge haben können, besonders sieht man die Tarifverträge jetzt wohl ziemlich allgemein als solche an. Das hat man sich bei Erlaß des Gesetzes gar nicht träumen lassen."

In der Tat ist die Entwicklung über die oben gekennzeichneten zurückhaltenden Absichten des Gesetzgebers hinweggeschritten. Es fragt sich nur, ob man den Widerspruch zwischen dem tatsächlichen Recht des Lebens und dem papierenen Recht des Gesetzes fortbestehen lassen oder nicht vielmehr die Rechtsgültigkeit der Vereinbarungen

[1]) Gewerbegerichtsgesetz. Berlin 1902. S. 174.

[2]) „Gewerbe- und Kaufmannsgericht" XIV. Nr. 1, S. 39.

des gewerbegerichtlichen Einigungsamts und die Mittel und Wege zu ihrer Vollstreckung in Übereinstimmung mit der Wirklichkeit auch gesetzlich ordnen soll.

II 1) **Vollstreckbarkeit der Vereinbarungen?**

Die Antworten der Gutachter unterscheiden meist nicht deutlich die vielgestaltige Eigenart der „Vereinbarungen" vor dem Einigungsamt, sondern beziehen sich anscheinend fast nur auf die Kollektivverträge (tariflicher Art), die auf solche Vereinbarungen sich stützen. So kommt in den Antworten mehr der grundsätzliche Standpunkt zu der Frage, ob Tarifverträge mit Gesetzesmitteln vollstreckbar gemacht werden sollen, zum Ausdruck als die gutachtliche Erörterung über die Art und die Grenzen der Vollstreckbarkeit der einzelnen Vereinbarungstypen.

Breslau berücksichtigt in seinem ablehnenden Gutachten immerhin die technische Seite der Vollstreckung:

> „Da die Verhandlungen vor dem Einigungsamt nicht die Leistungsklage vor dem Gewerbegericht ersetzen sollen, wird unmittelbare Vollstreckbarkeit der Vereinbarungen entbehrlich sein."

Boysen und v. Schulz dagegen lehnen überhaupt die Vollstreckbarkeit der Vereinbarungen ohne weitere Erörterung ab, letzterer nur mit dem Hinweis, daß die Parteien sie nicht wünschten. Die christlichen Gewerkschaften sind fürs erste auch noch dagegen. Das Generalsekretariat schreibt nämlich:

> „Einstweilen dürfte ohne bestimmte juristische Vollstreckbarkeit auszukommen sein. Solange die Scheu vor dem Urteil der öffentlichen Meinung genügt, sollte man sich damit aus sozialethischen Gründen begnügen."

Und der Gutenbergbund erklärt:

> „Vollstreckbarkeit sollte vorläufig nur bei Entscheidungen des Reichseinigungsamts gegeben sein."

Alle übrigen Gutachter sind für die Vollstreckbarkeit, wenigstens „im Prinzip", wie der Adav treffend bemerkt, aber „über die

Möglichkeit obwalten starke Zweifel". Als Gründe für diese prinzipielle Forderung der Vollstreckbarkeit trotz der praktischen Durchführungsschwierigkeiten werden u. a. angegeben: „weil sonst jede Autorität fehlt" (Rahardt). „Nur wenn die Urteile vollstreckbar sind, haben sie Wert" (Weinschild). Auf die Voraussetzungen und die Art der Vollstreckung gehen neben der Begründung nur wenige Gutachter ein:

Frhr. v. Berlepsch: „Die Vollstreckbarkeit der Vereinbarungen ist jedenfalls wünschenswert. Sie könnte z. B. durch Hinterlegung von Kautionen gesichert werden. Ich glaube aber, daß es zurzeit noch nicht ratsam ist, sie durch Gesetz zu erzwingen."

Hüttner: „Die Vollstreckbarkeit ist tunlichst zu fördern, da andernfalls der Wert der getroffenen Vereinbarungen sehr beeinträchtigt wird. Vertragsstrafen, Kaution, ev. direkte Zwangsvollstreckung, soweit dazu geeignet (z. B. bei Geldleistungen)."

Wölbling: „Auf Antrag beider Parteien können die Vereinbarungen für vollstreckbar erklärt werden."

Bernhard schließt sich dieser Auffassung an: die Reglung der Vollstreckbarkeit ist den Parteieu, welche beim Abschluß des Einigungsverfahrens entsprechende Anträge stellen sollen, zu überlassen.

* * *

Am Schlusse der Betrachtungen über das gewerbegerichtliche Einigungsverfahren ist noch eine Nebenfrage zu erörtern, die in der Praxis gelegentlich der wirksamen einigungsamtlichen Tätigkeit des Gewerbegerichts Schwierigkeiten bereitet und die durch die bestehende gesetzliche Reglung nicht zweckmäßig genug geordnet ist: das ist die Konkurrenz zwischen gewerbegerichtlichen und Innungseinigungsämtern. Diese Konkurrenz hat einen anderen Charakter als das Nebeneinanderstehen von gewerbegerichtlichen und freien privaten Einigungsstellen; denn es handelt

sich bei erstgenannten Ämtern um öffentlich-rechtliche Institutionen mit gesetzlich geordneter Zuständigkeit.

Nach § 81a Nr. 2 GO. gilt als Aufgabe der Innungen:

> Die Förderung eines gedeihlichen Verhältnisses zwischen Meistern und Gesellen (Gehilfen), sowie die Fürsorge für das Herbergswesen und den Arbeitsnachweis.

Bei den Beratungen über die Handwerkernovelle von 1897 wurde dazu ausgeführt, daß die Innungen danach befugt seien, durch statutarische Bestimmungen für den Kreis ihrer Mitglieder besondere einigungsamtliche Institutionen zu schaffen. Als nun der Erscheinungszwang für das gewerbegerichtliche Einigungsamt eingeführt wurde, befürchtete man, daß sich daraus für die Innungsmitglieder Nachteile ergeben könnten, weil letztere auf die Zusammensetzung des Gewerbegerichts zu wenig Einfluß hätten und es daher unbillig wäre, sie bei ausschließlichen Streitigkeiten der Innungsmeister mit ihren Arbeitern zum Erscheinen vor dem fremden Amte zu zwingen. Obgleich die Innungsmitglieder, nach der Lage des Gesetzes, geradeso wie andere Gewerbetreibende ihre eigenen „Vertrauensmänner" zum gewerbegerichtlichen Einigungsamt wählen können, glaubte man bei der Beratung der Novelle von 1901 den erwähnten Bedenken doch Rechnung tragen zu sollen und bestimmte in § 74 GGG.:

> Das Gewerbegericht als Einigungsamt ist nicht zuständig, wenn bei der Streitigkeit ausschließlich Innungsmitglieder und deren Arbeiter beteiligt sind und für die Innung zur Erfüllung der im § 81a Nr. 2 der Gewerbeordnung bezeichneten Aufgabe ein besonderes Einigungsamt besteht, dessen Zusammensetzung und Tätigkeit durch das Statut entsprechend den Bestimmungen der §§ 63—73 dieses Gesetzes geregelt sind. Rufen beide Teile das Gewerbegericht als Einigungsamt an, so ist dieses auch bei solchen Streitigkeiten zuständig.

Nun haben ja zwar in Wirklichkeit die Innungseinigungsämter keine erhebliche Geltung erlangt. Nach der amtlichen Erhebung über die Innungen für das Jahr 1904 hatten von den 11 311 statistisch erfaßten Innungen nur 470, also nicht einmal 5 %, ein Einigungsamt, und wie bedeutungslos selbst diese statistisch

bestehenden Innungseinigungsämter sind, erweist die Tatsache, daß ihr Dasein, mit Ausnahme vereinzelter Ämter in großen Städten, selbst den Sachkennern meist verborgen geblieben ist. In der Tat sind ja auch die Streitigkeiten, welche sich auf den Personenkreis der Innungen beschränken und nicht auch außerhalb der Innungen stehende Arbeitgeber oder deren Arbeiter mitergreifen, selten. Aber die Möglichkeiten störender Kompetenzkonflikte zwischen gewerbegerichtlichem Einigungsamt und Innungseinigungsamt sind gegeben und die Besorgnis besteht, daß bei Arbeitszwisten im Innungslager wegen der Untüchtigkeit des Innungseinigungsamts nicht rechtzeitig und geschickt eingegriffen wird. Darum lohnt es sich immerhin, anhangsweise auch dieser Unzulänglichkeit unseres öffentlichen Einigungswesens zu gedenken.

IIm) Verhältnis von Innungseinigungsämtern und GG.-Einigungsämtern?

Nur drei Gutachter aus Arbeiterkreisen wollen an dem bisherigen gesetzlichen Stand nichts ändern oder alles der Entwicklung überlassen (Gewerkverein der Maschinenbauer H.-D., Gutenbergbund und Zentralrat der Gewerkvereine H.-D., obgleich letzterer die Innungseinigungsämter „meist als überflüssig“ bezeichnet). Flesch will zwar auch beide Arten von Einigungsämtern bestehen lassen, aber er schlägt doch vor:

> „Jedes muß berechtigt sein, eine Sache an die andere Stelle abzugeben, falls diese es beantragt, und verpflichtet, sofern es von beiden Teilen übereinstimmend verlangt wird und die andere Stelle sich zur Übernahme bereit erklärt hat.“

Wölbling stellt sich auf folgenden Standpunkt, der praktisch ebendahin zielt wie derjenige von Flesch:

> „Bei Bewegungen, die sich nicht ausschließlich auf Innungsmitglieder beziehen, soll das GG. zuständig sein und das Innungseinigungsamt auf Antrag der Parteien ausschließen, wenn das GG. von beiden Parteien angerufen worden ist.“

Waldmüller aber will dem gewerbegerichtlichen Einigungsamt weitergehende Befugnisse geben:

„Der Vorsitzende des Gewerbegerichts soll bei Streitigkeiten, auch da, wo Innungsämter zunächst zuständig sind, seine Vermittlung anbieten, Fühlung mit den Parteien behalten und bei Scheitern der Verhandlungen vor den Innungseinigungsämtern die Befugnis haben, die Parteien zu nochmaligen Verhandlungen vor dem GG.-Einigungsamt ev. zwingen zu können."

Viel weiter geht Crefeld, das den Innungeinigungsämtern nur dieselbe private Rolle wie den freien Einigungsstellen zuweisen will:

„Die Innungseinigungsämter sind als private anzusehen. Wenn sie versagen, dann Anrufung der Gewerbegerichtseinigungsämter.

Die Innungseinigungsämter könnten den Schlichtungskommissionen gleichgestellt werden, wenn sie versagen, dann Anrufung des Gewerbegerichtseinigungsamts als zweite Instanz."

Eine Abgrenzung der Zuständigkeit zwischen gewerbegerichtlichem und Innungseinigungsamt mehr nach sachlichen als nach persönlichen Anhaltspunkten regt das Generalsekretariat der christlichen Gewerkschaften an:

„Dem Charakter der Innung dürfte mehr die Behandlung rein sachlicher Fragen entsprechen. Für die Behandlung der Materie des reinen Arbeitsverhältnisses nebst daraus hervorgehenden freiwillig und positiv rechtlichen Folgerungen kommt in erster Linie das gewerbegerichtliche Einigungsamt in Betracht."

Rahardt will den Kompetenzzwist durch eine Änderung in der Zusammensetzung der Gewerbegerichtsbeisitzerschaft lösen:

„Wenn Innungen herangezogen werden, was unbedingt notwendig, fällt Konkurrenz fort. Ich halte diesen Weg mit Rücksicht auf die vielen von der Sozialdemokratie ab-

hängigen Budiker, Zigarrenhändler, Krämer usw. in den Großstädten als den einzig gangbaren, da sonst die Hälfte der Arbeitgeberbeisitzer Sozis sein werden."

Bernhard, Breslau und v. Schulz endlich halten die Innungseinigungsämter überhaupt für überflüssig, wo gewerbegerichtliche Einigungsämter vorhanden sind [1]). Bernhard erachtet die Innungseinigungsämter im Hinblick auf die Zersplitterung des Einigungswesens in verschiedene Sonderinstitutionen, die nicht organisch miteinander arbeiten, sogar für nicht unbedenklich. Ähnlich begründet Breslau die Ausschaltung besonderer Einigungsämter der Innungen:

„Da den Innungs-Einigungsämtern in der Regel der unparteiische Vorsitzende mangelt — Vorsitzender ist in der Regel der Obermeister —, sind sie nicht als gleichwertig anzusehen und würden wohl besser ausgeschaltet. Der Fall des § 74 GGG. wird aber selten zutreffen. Im übrigen wird auf I 3. Bezug genommen." (Vgl. S. 30.)

---

[1]) Vgl. die Ausführungen von M. v. Schulz in den Verhandlungen des 29. Deutschen Juristentags Bd. II, S. 259 ff.

III. Gewerbegerichtliches Schiedsgerichtsverfahren.

Das Wort „Schiedsgericht" ist hier nicht im zivilprozessualen, sondern im sozialpolitischen Sinne einer unparteiischen Schiedsstelle, eines neutralen arbitrium, dessen Tätigkeit sich mit dem internationalen sozialwissenschaftlichen Fachausdruck „arbitration" deckt, gemeint. Es handelt sich um die Entscheidung sozialer Interessenzwiste gewerblicher Parteien, die trotz Einigungsverhandlungen nicht zu einer friedlichen Verständigung untereinander gelangt sind, durch eine vertrauenswürdige höhere Instanz, deren Billigkeitsgefühl und Sachkunde beide Parteien schließlich die Lösung der für sie selbst unlösbaren Streitfrage überlassen wollen, um den plumpen Austrag des Zwistes durch das Faustrecht der Machtprobe zu vermeiden.

Aber wie schon in den Erläuterungen zu Abschnitt II über das gewerbegerichtliche Einigungswesen ausgeführt wurde, sind die sog. „sozialen Interessenzwiste" oft innig mit Rechtsstreitigkeiten aus bestehenden Vertragsverhältnissen durchsetzt, ja sie erwachsen oft geradezu aus den Meinungsverschiedenheiten der Parteien über die Auslegung und Durchführung einzelner Tarifvertragsbestimmungen oder über die Ergänzung von Lücken in den Tarifvereinbarungen, die sich im Laufe der Vertragsdauer in der Praxis unangenehm fühlbar gemacht haben. Für solche rechtlich streitigen Fälle wird in den Tarifverträgen gewöhnlich von vornherein ein Einigungs- und Schiedsinstanzenzug vorgesehen und innerhalb dieses Instanzenzuges vielfach als obere Schiedsstelle das gewerbegerichtliche Einigungsamt, abgesehen davon,

daß gelegentlich noch für besonders kritische und weittragende allgemeine Fragen ein Revisionsantrag an ein oberstes Haupttarifamt oder Zentralschiedsgericht als zulässig vereinbart wird. In diesem Zusammenhange nun werden die als „zivile Tarifinstanz“ (Bewer) in Anspruch genommenen gewerbegerichtlichen Einigungsämter häufig auch als „Schiedsgerichte“ in den Tarifverträgen bezeichnet. Diese schiedsrichterlichen Aufgaben, die hier den Gewerbegerichtseinigungsämtern zugedacht und von ihnen im allgemeinen bereitwillig erfüllt werden, sind aber im Grunde trotz der engen Verflechtung mit den sozialpolitischen Schiedsrichteraufgaben keine amtlichen Funktionen des Gewerbegerichtseinigungsamtes gemäß Abschnitt III des Gewerbegerichtsgesetzes, sondern sind Aufgaben im Sinne des zivilprozessualen Schiedsgerichtswesens oder der materiellen Rechtshilfe (§ 317 BGB) auf der Grundlage freier Schiedsverträge (ZPO § 1028 ff.) der Parteien. Sie gehören eigentlich, trotz der lebhaften freiwilligen Mitwirkung der gewerbegerichtlichen Einigungsamtsvorsitzenden, nach der bisherigen Lage der Gewerbegerichtsgesetzgebung, überwiegend in das Gebiet des freien privaten Einigungs- und Schiedswesens und müßten darum — entsprechend der Anlage des Fragebogens — hauptsächlich bei den Gutachten zu Abschnitt IV erörtert werden. Doch läßt sich eine reinliche Scheidung von den Fragen des *sozialpolitischen* Schiedswesens der gewerbegerichtlichen Einigungsämter gegenwärtig gar nicht mehr durchführen, und so muß auch bei einzelnen Fragen des Kapitels III des Fragebogens dieser Zweig schiedsrichterlicher Tätigkeit des Gewerbegerichtseinigungsamts mit berührt werden.

Die soziale Schiedstätigkeit des gewerbegerichtlichen Einigungsamts ist in dem Gewerbegerichtsgesetz allgemein durch die Bestimmungen über den Aufgabenkreis und die Verfassung des Einigungsamts (§§ 62 bis 69) und im einzelnen durch die §§ 71 und 72 umschrieben. Letztere Bestimmungen lauten:

§ 71. Kommt eine Vereinbarung nicht zustande, so hat das Einigungsamt einen *Schiedsspruch* abzugeben, welcher sich auf alle zwischen den Parteien streitigen Fragen zu erstrecken hat.

Die Beschlußfassung über den Schiedsspruch erfolgt mit einfacher Stimmenmehrheit. Stehen bei der Beschlußfassung über den Schiedsspruch die Stimmen sämtlicher für die Arbeitgeber zugezogenen Vertrauensmänner denjenigen sämtlicher für die Arbeiter zugezogenen gegenüber, so kann der Vorsitzende sich seiner Stimme enthalten und feststellen, daß ein Schiedsspruch nicht zustande gekommen ist.

§ 72. Ist ein Schiedsspruch zustande gekommen, so ist derselbe den Vertretern beider Teile mit der Aufforderung zu eröffnen, sich binnen einer zu bestimmenden Frist darüber zu erklären, ob sie sich dem Schiedsspruch unterwerfen. Die Nichtabgabe der Erklärung binnen der bestimmten Frist gilt als Ablehnung der Unterwerfung.

Nach Ablauf der Frist hat das Einigungsamt eine von sämtlichen Mitgliedern desselben unterzeichnete öffentliche Bekanntmachung zu erlassen, welche den abgegebenen Schiedsspruch und die darauf abgegebenen Erklärungen der Parteien enthält.

Der Schiedsspruch, dessen Zustandekommen von der Mitwirkung sämtlicher Vertrauensmänner auf beiden Seiten (nicht der Beisitzer) abhängt, der im übrigen aber, falls sich die Parteien nicht auf der ganzen Front vollständig widersprechen, stets gefällt werden muß, ist nur ein Versuch zur nachträglichen Einigung der Parteien, aber kein für die Parteien verbindliches, endgültiges schiedsrichterliches Urteil. Die Begründung zum Gesetzentwurf (S. 58) sagt hierüber: „Das Einigungsamt soll (nach Scheitern der Einigungsverhandlungen der Parteien) seine Bemühungen, eine Beilegung der Streitigkeiten herbeizuführen, nicht ohne weiteres einstellen, vielmehr den Versuch machen, über die Bedingungen, auf welche hin eine Einigung billigerweise erwartet werden kann, seinerseits zu einem Beschlusse zu gelangen und den auf Grund dieses Beschlusses abzugebenden Schiedsspruch den Vertretern beider Teile zur Erklärung vorlegen." Der Schiedsspruch des gewerbegerichtlichen Einigungsamts ist also nach dem bestehenden Gesetz, wie Lotmar[1]) einmal ausgeführt hat, „eine Vertragsproposition, die der Vermittler jeder Partei im

[1]) Lotmar „Die Tarifverträge zwischen Arbeitgebern und Arbeitern" in Brauns Archiv für Soziale Gesetzgebung (1900) XV S. 43 ff.

Namen der andern macht. Wird dieser Vorschlag von den Parteien angenommen — „sie unterwerfen sich dem Schiedsspruch," wie das Gesetz (im § 72) sagt —, so liegt ebensowohl eine Vereinbarung vor, wie wenn die Parteien sich auf einen ursprünglich von einer Partei ausgegangenen Vorschlag geeinigt hätten . . . die auf die Proposition des Einigungsamts getroffene Vereinbarung wird der nur auf Parteiproposition getroffenen formell insofern gleich behandelt, als auch die erstere öffentlich bekannt gemacht wird."

Von irgendwelcher rechtlichen Verbindlichkeit oder gar Vollstreckbarkeit des sog. Schiedsspruchs ist mithin so lange nicht die Rede, als die Parteien ihn nicht durch beiderseitige Unterwerfung zu einer Vereinbarung erhoben haben. Die öffentliche Bekanntmachung des Schiedsspruches und seiner Annahme oder Nichtannahme zielt nur darauf ab, das moralische Gewicht des Schiedsspruches und die Verantwortung der Parteien vor der Öffentlichkeit zu verstärken, hat aber keine rechtliche Folgen, sondern nur formalen deklarativen Sinn; das Schiedsverfahren über dieselbe Streitsache kann z. B., wenn die Parteien, die den früheren Spruch nicht angenommen haben, es wünschen, nach einiger Zeit wiederholt werden; es liegt keine „res judicata" vor [1]).

Obgleich die durch Unterwerfung der Parteien unter den Schiedsspruch erfolgte Vereinbarung keinen vollstreckbaren Schiedsvertrag darstellt, sondern im Falle der Nichtbefolgung des angenommenen Schiedsspruchs durch eine Partei nur der anderen die Möglichkeit eröffnet, im ordentlichen Rechtswege die Verpflichtungen der Gegenpartei aus der Vereinbarung feststellen zu lassen und daraus erst weitere prozessuale Folgewirkungen abzuleiten, so ist diesen gewiß lästigen juristischen Mängeln und konstruktiven Einwendungen gegen die Wirksamkeit der Unterwerfungsklausel im gewerbegerichtlichen Schiedsverfahren doch

---

[1]) Anderer Meinung scheint allerdings Bewer („Soziale Tarifschiedssachen" in „Das Einigungsamt" 1913. Heft 7, S. 188), da er den Schiedsspruch des Einigungsamts als „endgültig" bezeichnet.

sozialpolitisch nicht entscheidende Bedeutung beizumessen. Vielmehr scheint es sozialpolitisch schon von hohem Werte, daß die Parteien zur Bekundung ihres Friedenswillens in einer irgendwie verbindlichen Form veranlaßt werden und daß die aus solcher Bekundung entspringende Verpflichtung öffentlich beurkundet und kundgetan wird. Man mag über die Einwirkung der öffentlichen Meinung auf die Haltung der Parteien bei Arbeitskämpfen noch so gering denken, die Scheu vor der öffentlichen Kritik dürfte doch in den Fällen, wo eine Partei sich an amtlicher Stelle zur Annahme eines Schiedsspruches verpflichtet hat, eine erhebliche sittliche Hemmung gegen treulosen Friedensbruch erzeugen.

Unter diesem Gesichtspunkte scheint es erwägenswert, ob nicht mit allen Mitteln beim Verfahren vor dem gewerbegerichtlichen Einigungsamt versucht werden soll, die Parteien, die in der Verhandlung deutlich ihren Friedenswillen bezeugen, aber trotzdem in einigen Punkten des Streitfalls „aus Prinzip" von sich aus schwer nachgeben können und so eine direkte Vereinbarung unmöglich machen, von vornherein zu dem Entschlusse zu bewegen, daß sie um des lieben Friedens willen und um der restlos nie zu lösenden Frage ein Ende zu machen, einem etwaigen Schiedsspruch sich unterwerfen wollen. Diese früher rein theoretische Anregung hat im Laufe der Jahre in manchen tarifvertraglich geordneten Gewerben bereits praktische Gestalt angenommen, indem die Parteien sich gegenseitig beim Tarifabschlusse verpflichten, für die Vertragsdauer unter allen Umständen Frieden zu halten und alle auftauchenden Streitfälle in ihren gemeinschaftlichen Ausschüssen zu schlichten oder aber, falls diese versagen, vor dem Einigungsamt endgültig zum „schiedsrichterlichen" Austrage zu bringen. Die erste Frage III 1 des Abschnittes „Gewerbegerichtliches Schiedsverfahren" bezweckt eine Aussprache darüber, ob diese Praxis nicht verallgemeinert werden sollte und welche besonderen Mittel sich zur Förderung dieser Tendenz eignen würden.

III 1. **Kann und soll die Tendenz, im Falle des Scheiterns von Einigungsverhandlungen die Parteien von vornherein zur Unterwerfung unter einen Schiedsspruch zu veranlassen, mit gesetzlichen oder sonstigen öffentlichen Mitteln gefördert werden?**

Eine große Zahl der Gutachter (Frh. v. Berlepsch, Boysen, Hiller, Waldmüller, Adav, Christlicher Metallarbeiterverband und Hirsch-Dunckersche Gewerkvereine, Weinschild) spricht sich dagegen aus, obwohl die Frage ausdrücklich nur von einer Tendenz, die gefördert werden soll, redet; einige enthalten sich der Stimme. Die Gründe für diese abweisende Haltung sind, soweit solche mitgeteilt werden, verschiedener Art. Frh. v. Berlepsch hält die Zeit dafür noch nicht für gekommen; Waldmüller, der ähnlich urteilt, führt das weiter aus:

> „Zurzeit ist die Einführung eines Zwangs auf die Parteien, sich einem Schiedsspruch zu unterwerfen, noch nicht spruchreif, solange die Gesetzgebung bei Regelung der Arbeitsverträge von dem Grundsatz der Vertragsfreiheit ausgeht."

Die Hirsch-Dunckerschen Gewerkvereine halten allen Zwang für bedenklich und erhoffen alles von der öffentlichen Meinung. Der Zentralrat schreibt:

> „Die Ausübung eines Zwanges zur Unterwerfung unter einen Schiedsspruch erscheint mir höchst bedenklich. Es dürfte dem deutschen Charakter, dem schon genug Zwang angetan wird, mehr entsprechen, wenn zu seiner Beurteilung die öffentliche Kritik herausgefordert wird. Wer ohne zwingenden Grund einen wohlerwogenen Schiedsspruch ablehnt, wird vor dem Forum der Öffentlichkeit meist den kürzeren ziehen. Der Zwang verbittert mindestens den Teil, der sich schwer benachteiligt glaubt."

Während der Christliche Metallarbeiterverband glatt ablehnt, stimmt der Gutenbergbund umgekehrt ohne weitere Erläuterung zu. Das Christliche Generalsekretariat verweist auf das zum Abschnitt II Gesagte. Eine Zu-

stimmung zu den Anregungen in Frage III 1 ist daraus nicht zu entnehmen. Immerhin aber spricht das Gutachten des Generalsekretariats bei Abschnitt II gelegentlich von den Organisationen und Tarifinstitutionen, die sich auf die Berufung des Gewerbegerichtseinigungsamts als Schiedsinstanz verpflichtet haben; es ist ferner ganz entschieden für Verhandlungszwang und für die obligatorische Prüfung der Rechtsgültigkeit der Schiedssprüche; das deutet jedenfalls auf ein lebhaftes Interesse an der Schiedsspruchtätigkeit des Gewerbegerichtseinigungsamts; andererseits hat das Generalsekretariat aber die Vollstreckbarkeit der Vereinbarungen vor dem Gewerbegerichtseinigungsamt „einstweilen" noch für entbehrlich erklärt, also die Verbindlichkeit der Ausgleichspräliminarien im Interessenzwist bislang nicht gutgeheißen.

Eine nicht unerhebliche Anzahl von Gutachtern nimmt eine Mittelstellung gegenüber der Tendenz zur frühzeitigen Unterwerfung unter einen Schiedsspruch ein.

Rahardt erklärt, daß die Anregung in Frage III 1 der Überlegung wert sei.

Bernhard hält die Tendenz für anerkennenswert, widerrät aber der Anwendung irgendwelcher zwingenden Mittel.

Ähnlich äußert sich Crefeld:

„Die Tendenz ist zu fördern, vorausgesetzt, daß Berufung an das Reichseinigungsamt gegeben wird.

Die Verpflichtung, einen Schiedsspruch zu fällen, soll für das Gewerbegerichtseinigungsamt nicht bestehen."

Einen entschiedenen Schritt weiter geht Wölbling:

„Es soll Pflicht des Gewerbegerichts sein, die Unterwerfung anzuregen — aber nicht mehr."

Breslau begründet seine Zustimmung zur Unterwerfungstendenz ausführlich:

„Schiedssprüche, bei denen wie jetzt Unterwerfung oder Ablehnung möglich ist, haben wenig Wert. Der erwartete moralische Einfluß auf die streitenden Parteien oder die Öffentlichkeit ist wohl kaum beobachtet worden. Zwingende Schiedssprüche wären zweifellos vorzuziehen, wenn es auch bedenklich erscheint, so schwerwiegende Eingriffe in das Vertragsrecht des einzelnen zu unterstützen. Wenn aber das Tarifvertragsrecht so ausgebaut werden soll, wie der dieses betreffende Fragebogen ergibt, wird zwingender Charakter der Schiedssprüche kaum zu umgehen sein. (Die Frage der Haftung aus Tarifen — und damit die Vollstreckbarkeit der Schiedssprüche — ist dort beantwortet.)" [1])

Was Breslau hier, über die einfache Unterwerfungstendenz hinaus gehend, als dessen notwendige Ergänzung andeutet, nämlich den Schiedssprüchen zwingende Wirkung zu verleihen, erörtern Hüttner und v. Schulz in ihren Gutachten etwas näher, obgleich sie beide von irgendwelchem Zwang zur vorzeitigen Unterwerfung unter einen Schiedsspruch nichts wissen wollen.

Hüttner: „Von vornherein die Parteien zur Unterwerfung unter einen Schiedsspruch zu veranlassen, halte ich für mißlich. Einigen sich dagegen die Parteien freiwillig auf Schiedsspruch, so müßte die Verbindlichkeit desselben angestrebt werden, vorausgesetzt, daß die nötigen Garantien wegen Nachprüfung durch eine höhere Instanz gegeben sind. Das Bewußtsein, daß der Schiedsspruch verbindlich ist, schärft das Verantwortlichkeitsgefühl der Schiedsrichter. Die freie Ablehnbarkeit drückt die Stellung der Schiedsrichter herab."

v. Schulz: „(Die Anregung zur Unterwerfung) kann nur von Fall zu Fall entschieden werden. Es wäre gesetzlich festzulegen, daß derartige Schiedssprüche bindend sind."

* * *

[1]) Vgl. Rechtsfragen des Arbeitstarifvertrags. Heft 42/43 der „Schriften" der Gesellschaft für Soziale Reform. S. 51 ff.

Daß heute Schiedssprüche, selbst wenn die Parteien ihre Unterwerfung unter sie im voraus oder nachträglich erklärt haben, für diese Parteien nicht ohne weiteres bindend sind und vor allem keine Vollstreckungskraft in sich tragen, ist bereits in der Einleitung zu Abschnitt III berührt worden. Nur da, wo die Parteien bereits vor der Anrufung des Einigungsamts einen völlig formgerechten Schiedsvertrag, der sich ausschließlich „auf ein bestimmtes Rechtsverhältnis und die aus demselben entspringenden Rechtsstreitigkeiten" (§ 1025 ZPO.) bezieht, geschlossen haben und bei der Vorbereitung und Ausfertigung des Schiedsspruches alle Erfordernisse der Zivilprozeßordnung (§§ 1027—1046) beachtet sind, obwohl die zivilprozessualen Vorschriften auf die Verhältnisse bei sozialrechtlichen Kollektivzwisten und auf das Schiedsverfahren des GGEA. nicht recht passen, ist ein rechtskräftiges Urteil in dem Schiedsspruch gegeben; seine Zwangsvollstreckbarkeit aber erfordert noch ein Vollstreckungsurteil des zuständigen ordentlichen Gerichts; und es besteht bei Einspruch der verurteilten Partei die Möglichkeit einer Nachprüfung der Formalien des Schiedsverfahrens und seiner Voraussetzungen durch die ordentlichen Gerichte. Welche Summe von Unsicherheit und Schererei aus dieser Rechtslage entstehen kann, bedarf keiner Ausführung.[1]) Nun aber ist eine derartige schiedsrichterliche Tätigkeit in Rechtsstreitigkeiten gar nicht die eigentliche vom Gesetzgeber gewollte.[2]) Ja, im Berliner Dachdeckergewerbe hat die Streitfrage, ob das GGEA. überhaupt die Funktionen eines Schiedsgerichts im Sinne der Zivilprozeßordnung über-

---

[1]) Um Schiedssprüche des GG.-Einigungsamt auf Grund von Schiedsverträgen, die nicht allen zivilprozessualen Erfordernissen genügen, dennoch rechtswirksam zu machen, haben einzelne Rechtstheoretiker, wie z. B. Wedemeyer und Walsmann (vgl. Verbandstagsschrift des „Gewerbe- und Kaufmannsgerichts" XVIII Nr. 11) auf die sog. materielle Rechtshilfe der §§ 317—319 BGB. verwiesen, d. h. auf die vertragsmäßige Bestimmung der Leistung durch einen Dritten", die durch Erklärung gegenüber einem Vertragsschließenden nach Billigkeitsgesichtspunkten erfolgen und nur bei offenbarer Unbilligkeit unverbindlich sein soll.

[2]) S. Oppenheimer nennt sie eine außergesetzliche, aber natürlich gesetzlich zulässige „tarifamtliche" Tätigkeit des GGEA.

7*

nehmen darf, im Jahre 1911 zu langwierigen Prozessen vor Landgericht und Kammergericht geführt, die allerdings zugunsten jener Funktionsbefugnisse entschieden worden sind. Immerhin, die vom Gesetzgeber hauptsächlich gewünschte Funktion des GGEA. soll die Schiedstätigkeit bei allgemeinen sozialen Streitigkeiten hinsichtlich der künftigen Arbeitsbedingungen sein, über die keine rechtswirksamen Schiedsgerichtsverträge im Sinne der ZPO. statthaft sind. Die Rechtsverbindlichkeit derartiger sozialer Schiedssprüche des GGEA. findet in dem bisherigen GGesetz und in dem es beherrschenden Geiste keine genügende Stütze. Nur auf dem Umwege, den Schiedsspruch als eine „Vereinbarung" zu konstruieren und diese als „contractus sui generis" ihrem Zweck und Inhalte nach rechtlich etwa mit dem Tarifvertrage gleichzustellen, gelangt man dazu, den Schiedssprüchen des GGEA. verbindliche und klagbare Rechtswirkungen zuzuerkennen.[1]) Einen Vollstreckungstitel aber geben die Schiedssprüche des GGEA. auch nach dieser umwegigen juristischen Konstruktion nicht ohne weiteres, sondern zu dessen Erlangung ist erst das ordentliche Gericht anzurufen. Das ordentliche Gericht ist aber wiederum durch die gesetzlichen Schiedssprüche des Einigungsamts keineswegs präjudiziert; es kann, wie gesagt, Zustandekommen und Inhalt der einigungsamtlichen Schiedsspruchvereinbarungen ebenso wie die Rechtsfähigkeit der vereinbarenden Parteien nachprüfen und demgemäß über die Rechtswirksamkeit der vor seinem Forum eingeklagten Ansprüche unabhängig entscheiden.

Angesichts dieser problematischen Rechtslage ist es wohl begreiflich, wenn bereits vielfach in der Literatur über das gewerbegerichtliche Einigungsamt die Forderung erhoben ist, im Interesse der Parteien, die eine endgültige Erledigung ihres Zwistes suchen und nach einem sicheren Friedenszustand trachten, und im Interesse des Ansehens der gewerbegerichtlichen Schiedstätigkeit die zwingende Rechtswirkung der Schiedssprüche, die die Parteien angenommen oder denen sie sich im voraus unterworfen haben, und auch ihre

[1]) Vgl. hierzu die Ausführungen oben S. 85.

unmittelbare Vollstreckbarkeit gesetzlich festzustellen. In bezug auf die schiedsrichterliche Tätigkeit des GGEA. als zivile Instanz in Tarifrechtsstreitigkeiten hat der gutachtliche Ausschuß des Gewerbegerichts Berlin in diesem Sinne schon vor einigen Jahren den bemerkenswerten Antrag an die gesetzgebenden Körperschaften gerichtet, daß „für die endgültigen Sprüche der gewerbegerichtlichen Einigungsämter anstatt der §§ 1025 ff. ZPO. besondere Vorschriften aufgestellt werden", mit der Begründung, „daß es das Ansehen des Einigungsamts schwer schädigt, wenn an der Gültigkeit der Sprüche desselben, die meist für Tausende von Gewerbetreibenden bestimmt sind, gerüttelt wird und auf Aufhebung dieser Sprüche geklagt werden kann".[1]) Und es verdient in Erinnerung gebracht zu werden, daß bereits bei den Beratungen der Gewerbegerichtsnovelle von 1901 in der Reichstagskommission ein Mitglied gegenüber den vorherrschenden Bestrebungen, im Einigungsverfahren der Gewerbegerichte möglichst alles freiwillig, unverbindlich zu gestalten, erklärte:[2]) Die Zeit und die Entwicklung der Verhältnisse werden zu weiteren Fortschritten drängen; vielleicht werde späterhin dem Spruch des Einigungsamts eine gewisse Vollstreckbarkeit zu verleihen sein, nicht in dem Sinne, daß nun der Gerichtsvollzieher anzurufen sei, wohl aber etwa nach der Richtung, daß der Vereinbarung, dem Schiedsspruch eine gewisse Geltungsdauer beigelegt werde, innerhalb welcher Frist jede Abweichung sich strafbar mache; ferner dahin, daß eine Kündigung nach bestimmter Ordnung einzutreten habe, wenn die Vereinbarung oder der Schiedsspruch weitere Geltung nicht behalten soll.

In diesen Äußerungen von 1901 ist schon die schwierige Frage berührt, die sich im Zusammenhang mit der Forderung der zwingenden Rechtsverbindlichkeit und der Vollsteckbarkeit sofort aufdrängt. Wie soll die Zwangsvollstreckung der Entscheidungen gegen vermögenslose Massen durchgeführt oder welche Maßnahmen zum Ersatz der prozessualen Vollstreckung sollen angewandt werden,

---

[1]) Vgl. „Aus der Praxis des Gewerbegerichts Berlin" S. 377.

[2]) Bericht der XII. Kommission. (Reichstag. 10. Legislaturperiode. II. Session 1900/1901. Nr. 299, S. 49.

wenn die Parteianhänger in großen Scharen sich dem von ihren Vertretern anerkannten Schiedsspruch nicht fügen wollen? Rechtsverbindliche Schiedssprüche ohne Erzwingbarkeit ihrer Befolgung sind natürlich praktisch auch denkbar, haben aber ebenfalls ihre Bedenken gegen sich.[1]) Über diesen Fragenkomplex sollen die Gutachten zu Punkt III 2 die Anschauungen klären.

III 2. **Wie soll bei Anerkennung der Verbindlichkeit von Schiedssprüchen die Vollstreckbarkeit erzielt werden? (Kautionen, Vertragsstrafen z. B.)**

Die Rechtsverbindlichkeit der Schiedssprüche setzen die meisten Gutachter bemerkenswerterweise als selbstverständlich voraus.

Mit Rücksicht auf die Schwierigkeiten der Vollstreckung aber widerraten einzelne Gutachter jeglichem Erzwingungsversuch. So erklärt Frhr. v. Berlepsch:

> „Ich halte hier das Erzwingen der Vollstreckbarkeit durch Gesetz für bedenklich."

Auch der christliche Metallarbeiterverband verhält sich abweisend. Und der Adav äußert gerade so wie bei der Frage (II e) nach der Vollstreckbarkeit der Vereinbarungen, die ja im Grunde dasselbe Problem birgt, bei aller grundsätzlichen Zustimmung starke Zweifel an der Möglichkeit der Durchführung.

Aus verwandten Gründen scheint v. Schulz, der auf die Rechtsverbindlichkeit der Schiedssprüche entscheidenden Wert legt, der gesetzgeberischen Lösung der Vollstreckbarkeitsfrage ganz ausweichen zu wollen:

> „Es muß den Parteien überlassen bleiben. Nur sehr selten sind bisher bei uns Kautionen vorgeschlagen worden, stets mit negativem Erfolg."

Die Ansicht des Gewerkvereins der Maschinenbauer (H.-D.) läuft praktisch fast auf dasselbe hinaus:

---

[1]) Vgl. zu allen diesen Fragen den Abschnitt „Haftung" in der Schrift von W. Zimmermann: Rechtsfragen des Arbeitstarifvertrags. S. 52 ff.

„Wer den Schiedsspruch anerkennt, muß ihm auch nachkommen. Tut das jemand nicht, dann kann er der Organisation nicht mehr angehören. Kautionen und Vertragsstrafen erfüllten den Zweck nicht. Auch hier muß die öffentliche Meinung einwirken."

Der Zentralrat der Hirsch-Dunckerschen Gewerkvereine ergänzt die vorstehende Darlegung, die sich mit seinem eigenen Gutachten dem Sinn nach deckt, durch die Zusatzforderung:

„Jedenfalls dürfte eine etwaige Haftbarkeit nicht den Rahmen überschreiten, den das Tarifamt der Buchdrucker für den Fall des Tarifbruchs gezogen hat." [1])

Andere Gutachter halten von Kautionen oder von Vertragsstrafen mehr als die bisher genannten, so Rahardt (Kautionen), Crefeld und Hüttner (Kautionen und Vertragsstrafen), Gutenbergbund und Weinschild (Vertragsstrafen). Einzelne dieser Gutachter fügen noch für die Praxis dieser Geldbußen, die ihnen besonderer Erwägung wert scheint, Erläuterungen hinzu:

Weinschild schlägt für tariflich organisierte Gewerbe vor:

„Im Tarif sind Bestimmungen aufzunehmen, wonach der Schlichtungskommission das Recht zusteht, Strafen zu verhängen."

Der Gutenbergbund wünscht „exekutive Beitreibung der Strafen durch das Gewerbegericht". Hüttner will außer den Kautionen und Strafen aber noch zivilprozessuale Erzwingungsmittel, nämlich „vielleicht noch eine vollstreckbare notarielle Urkunde". Den letzteren rein gerichtlichen Weg stellt Wölbling sogar voran, und Hiller und Bernhard empfehlen einen Titel zur zivilprozessualen Vollstreckung sogar als einziges Mittel. Wölblings

[1]) Vgl. Nr. 42/43 der „Schriften" S. 54 und 67.

etwas ausführlichere Darlegungen über die Vollstreckung lauten:

„Zunächst mit allen den für den Zivilprozeß gegebenen Mitteln. Kautionen können nur infolge Vereinbarung der Parteien oder Unterwerfung unter einen Schiedsspruch verlangt werden.“

Schließlich regt Flesch noch eine strafrechtliche Lösung der Vollstreckbarkeitsfrage an, indem er schreibt:

„Fortsetzung einer Arbeitseinstellung oder Aussperrung oder Boykott trotz Schiedsspruch gilt als schuldhafte Verweigerung der Arbeit bzw. als rechtswidrige strafbare Handlung; ferner Kautionen, Zwangsvollstreckung in das Vermögen der betr. Organisation usw.

Aus Fleschs radikalen Vorschlägen erhellt die ganze Schwierigkeit zwingender Schiedsspruchstätigkeit noch einmal aufs deutlichste.

* * *

In den Erläuterungen zur Frage III 1 und 2 ist schon darauf hingewiesen worden, daß die Frage streitig ist, ob die gewerbegerichtlichen Einigungsämter zur Übernahme von gewissen Schiedsrichteraufgaben, namentlich von solchen tarifamtlicher Art, als Zivilinstanz auf Grund von zivilprozessualen Schiedsverträgen oder ohne solche als freiwillige sozialrechtliche Instanz nach § 62 GGG. überhaupt befugt wären. Über diese juristische Kopfzerbrecherei ist die sozialpolitische Praxis glücklicherweise allen Hindernissen und Fußangeln zum Trotz längst zu fruchtbarer positiver Arbeit hinweggeschritten. Die gewerbegerichtlichen Einigungsamtsvorsitzenden sind als tarifvertragliche Schiedsrichter längst mit großem Erfolge tätig. Fast droht ihnen diese Arbeit manchmal schon zu viel zu werden.

Jedenfalls sind manche von ihnen (Maguhn, Schalhorn, v. Schulz, gelegentlich auch Bewer) der Ansicht, daß das ge-

werbegerichtliche Einigungsamt als Schiedsinstanz mit tarifvertraglichem Kleinkram allzusehr überlaufen und dadurch in der Erledigung größerer Aufgaben und wichtiger Entscheidungen von grundsätzlicher Bedeutung beeinträchtigt zu werden drohe. Für jene kleinen tarifrechtlichen Schiedsfragen sollten durchweg die von den Berufsverbänden der Arbeitgeber und Arbeiter paritätisch errichteten „Schlichtungskommissionen" als erste Instanz tätig sein, während das gewerbegerichtliche Einigungsamt nur als Schiedsgericht zweiter Instanz in Betracht kommen solle. Dem steht das Bedenken mancher gewerblicher Praktiker entgegen, daß die Errichtung zweier Instanzen für gewisse kleine Tarifrechtszwistigkeiten die ungebührliche Verschleppung vieler, eine rasche Erledigung verlangender Sachen zur Folge haben würde, da die Verurteilten jedesmal die Oberschiedsinstanz im GGEA. anrufen würden. Eine schnellere endgültige Erledigung verbürge das sofortige Schiedsverfahren vor dem gewerbegerichtlichen Einigungsamt, jedenfalls solange die Beschränkung auf die Schiedsgerichtsbarkeit der Schlichtungskommission unter Ausschluß weiterer Instanzen in noch höherem Grade einer Anfechtung vor den ordentlichen Gerichten ausgesetzt sei als die Schiedstätigkeit des GGEA. So hat sich heute die eingangs erwähnte Streitfrage beinahe umgekehrt; nicht ob das GGEA. befugt, sondern ob es verpflichtet sei, als Schiedsgericht in jedem auch tarifrechtlichen Zwist auf Anruf zu fungieren, ist zu erörtern. Denn nach dem Wortlaut des § 62 GGG. ist das gewerbegerichtliche Einigungsamt zur Schiedstätigkeit in Zwisten über bestehende Tarifrechtsverhältnisse nicht in jedem Falle verpflichtet.

Diese Frage nach der sachlichen Zuständigkeit des GGEA. in tarifrechtlichen Schiedssachen ist bei Punkt III 3 des Fragebogens, obgleich dort die Verpflichtung des gewerbegerichtlichen Einigungsamtsvorsitzenden zur Übernahme des Schiedsrichteramts ganz allgemein zur Erörterung gestellt ist, mangels besonderer Hinweise leider von den Gutachtern nicht eigens beantwortet worden. Es erscheint aber zweckmäßig, zur Klärung des recht verwickelten Fragenknäuels hier in der Erläuterung diese Streit-

frage der sachlichen Zuständigkeit und der daraus sich ergebenden Pflichten nochmals zu kennzeichnen.

Die Antworten zu III 3 beschränken sich ausschließlich auf die Frage nach der örtlichen oder räumlichen Zuständigkeit für die Schiedstätigkeit des gewerbegerichtlichen Einigungsamts, ob es nur in seinem Bezirke oder auch darüber hinaus als soziale Schiedsstelle tätig sein solle. Diese Frage ist allerdings noch wichtiger als die oben gekennzeichnete sachliche Zuständigkeitsfrage. Es ist nämlich für die Parteien meist keineswegs gleichgültig, an welche schiedsrichterliche Persönlichkeit eines gewerbegerichtlichen Einigungsamts sie sich wenden. Bestünde eine starre regionale Abgrenzung der Schiedstätigkeit der einzelnen gewerbegerichtlichen Einigungsämter, so wären die Parteien nur auf ihren Gewerbegerichtsvorsitzenden angewiesen, und dieser erschiene ihnen vielleicht nicht gerade als der geeignetste Schiedsrichter. Der angerufene Schiedsrichter eines fremden Gewerbegerichtsbezirks aber wird vielleicht Bedenken tragen, einmal aus Rücksicht auf seine vorgesetzte Gemeindebehörde, zum anderen aus Rücksicht auf seinen Kollegen im Kampfbezirk der Parteien, in dessen amtliches Gehege als Konkurrent einzubrechen, wenn er nicht verpflichtet ist, dem Anruf Folge zu leisten. Die Parteien wollen aber in diesen heiklen Schiedsgerichtsfragen oft Wahlfreiheit ohne örtliche Schranken haben. Ferner greifen die Arbeitszwiste, wie schon früher (bei II a) betont wurde, infolge der Beteiligung der Zentralverbände der Arbeitgeber und Arbeiter immer häufiger über den engeren Bezirk eines einzelnen Gewerbebezirks hinaus. Sollen da die Parteien nicht die Gewähr haben, daß sie denjenigen unter allen im Streitgebiet ansässigen Vorsitzenden, der sich bereits am meisten als Schiedsrichter bewährt hat, mit Erfolg anrufen können? Die Verschanzung hinter das „Ortsprinzip" seitens des gewerbegerichtlichen Einigungsamts oder seiner vorgesetzten Behörde würde in solchen Fällen von den Parteien aber kaum verstanden werden. Andererseits gilt es zu bedenken, daß auf diese Weise eine unübersehbare Belastung einzelner hervorragender Schiedsrichterpersönlichkeiten eintreten und daß ein gewerbegerichtliches Einigungsamt als Schiedsgericht

für jeden beliebigen Zwist einer Handvoll Leute in Irgendwo beansprucht werden kann. Dem muß auch gesteuert werden. Welche Regeln hier aufzustellen sind, ist Gegenstand der Antworten zu Punkt III 3.

III 3. a) **Sollen GG.-Einigungsamtsvorsitzende zur Übernahme von Schiedsrichterämtern verpflichtet sein?** b) **Auch bei Anrufungen außerhalb ihres Bezirks?**

Die Ansichten der Gutachter gehen sowohl im Lager der Gewerbegerichte wie unter den Berufsorganisationen weit auseinander, neigen allerdings in der Mehrzahl wohl dazu, die Verpflichtung zur Annahme des Schiedsrichteramts in allen Fällen zu verneinen; so Frhr. v. Berlepsch, Breslau, Hiller, Hüttner, die Christlichen und die Hirsch-Dunckerschen Gewerkvereine mit Ausnahme des Christlichen Metallarbeiterverbandes, sowie Bernhard und Rahard. Zur Begründung wird angeführt:

Breslau: „Es scheint keine Notwendigkeit vorzuliegen, diese Verpflichtung auszusprechen. Die Vorsitzenden werden ohne zwingende Gründe keine Berufung ablehnen."

Hüttner: „Nein. Der Leiter muß freiwillig tätig sein. Eine erzwungene Tätigkeit hat wenig Wert."

Gewerkverein der Maschinenbauer (40): „Die erste Frage ist nicht unter allen Umständen zu bejahen, weil ein Einigungsamtsleiter nicht immer den erforderlichen Takt als Schiedsrichter besitzt."

Dazu wäre zu bemerken, daß die Parteien, die die Freiheit der Anrufung haben, letztere wohl überhaupt unterlassen werden, wenn der Einigungsamtsvorsitzende ihnen nicht zusagt. Anrufung bleibt natürlich die Voraussetzung der Schiedsrichtertätigkeit.

Flesch macht bei der Schiedsrichterpflicht den Vorbehalt, daß die vorgesetzte Behörde ihr besonderes Einverständnis erklärt.

Alle übrigen Gutachter bejahen die Übernahmeverpflichtung

innerhalb des Amtsbezirkes ohne Einschränkung; v. Schulz und Weinschild mit starkem Nachdruck sogar: „Unter allen Umständen innerhalb ihres Bezirks und auch dann, wenn die Lohnbewegungen über den Bezirk hinausgehen“ (v. Schulz).

Zurückhaltender äußert sich aber auch die zweite Gruppe gegenüber der Verpflichtung zum Schiedsrichteramt beim Anruf aus Nachbarbezirken. Hier geben einige Gutachter dem freien Ermessen des Einigungsamtsvorsitzenden den Vorzug (v. Schulz; Wölbling: „wenn der Bezirk das Gewerbegericht nicht berührt“ und Weinschild). Flesch macht eine besondere Aufforderung und Zustimmung der vorgesetzten Behörde zur Voraussetzung. Boysen, Crefeld, Waldmüller, der Adav und der Christliche Metallarbeiterverband bejahen die gesamte Frage a und b.

* * *

Ein paar verwaltungsgeschäftliche Nebenfragen, die sich aus der Schiedstätigkeit des gewerbegerichtlichen Einigungsamts ebenso wie aus dem eigentlichen Einigungsverfahren ergaben, sind zum Schluß dieses Abschnittes ähnlich wie bei Abschnitt II wieder zur Erörterung gestellt, die Stellvertretungs- und die Kostenfragen. Diese gewinnen infolge der starken Beanspruchung des Einigungsamtsvorsitzenden als unparteiische Schiedsrichter in Schlichtungskommissionen und Tarifämtern oft eine noch erheblichere Bedeutung als im Einigungsverfahren.

III 4. **Stellvertretung im Falle 3?**

III 5. **Kostendeckung; Stempelfragen; Zeugnisgebühren; Hergabe der Räume der Gerichtsschreiberei für private Schiedsgerichte usw.?**

Die Antworten der Gutachter decken sich hier fast durchweg mit denjenigen zu II k: Es ist deshalb auf die dortige Übersicht zu verweisen. Ganz überwiegend wird die Erledigung der Stellvertretungs- und Kostenfrage der Gemeinde des Amtssitzes des Schiedsrichters überlassen.

Hier und da werden staatliche Beihilfen befürwortet. Nur

die Berufsorganisationen der Arbeiter treten für die Beteiligung der Parteien an der Deckung der Kosten für bare Auslagen, besondere Aufwendungen und für Stellvertretung bei Berufungen des Einigungsamtsvorsitzenden nach auswärts ein. Gegen die Stempelsteuer der Schiedsverträge und Schiedssprüche erheben alle Gutachter wie bei II k entschiedenen Einspruch.

IV. Freies privates Einigungswesen.

In der Einleitung dieser Schrift (S. 24ff.) sind die mannigfachen Formen des Typus „freies Einigungswesen“ angedeutet, das auf dem privaten Boden der berufsorganisatorischen Bildungen und der tarifvertraglichen Verständigung sich im Laufe des letzten halben Menschenalters in urwüchsiger Fülle und Buntheit entwickelt hat und heute das gesetzlich geordnete Einigungs- und Schiedsverfahren an Umfang und Bedeutung weit übertrifft. In weit mehr als der Hälfte der 10739 deutschen Tarifgemeinschaften (Ende 1912) sind Schlichtungs- und Einigungsorgane vorgesehen, und die meisten von ihnen sind eigenmächtig als private Vergleichs- und Schiedsstellen konstruiert. Freilich lehnt sich wohl die große Mehrzahl, soweit unsere Erfahrung ein allgemeineres Urteil zuläßt, irgendwie loser oder inniger an die gewerbegerichtlichen Einigungsämter und Schiedsgerichte an, in dem sie entweder Vorsitzende des gewerbegerichtlichen Einigungsamts zu unparteiischen Leitern der Beratungen ihrer Schlichtungsausschüsse erwählt oder aber das gewerbegerichtliche Einigungsamt als zweite Instanz für alle oder doch für bedeutsamere grundsätzliche Streitfälle oder für überwiegend juristische Fragen oder nur für solche Zwistigkeiten (vgl. oben S. 50ff.) vorsieht, bei denen in der ersten Instanz die Vertreter der Arbeitgeber und der Arbeiter in gleicher Zahl sich geschlossen in Widerspruch gegenüberstehen. Dieses gemischte System des Einigungswesens auf freier Vertragsgrundlage mit einigen behördlichen Ausleih- und Überleitungselementen hat sich autonom aus privatrechtlichen Normen, aus Bestimmungen der Zivilprozeßordnung und aus der

öffentlich-rechtlichen Ordnung des Einigungswesens im Gewerbegerichtsgesetz eigenartige vielgestaltige Verfassungen geschaffen, die sich höchst elastisch den Bedürfnissen des einzelnen Gewerbes und dem Parteiwillen der maßgebenden Organisation anpassen.

Das freie Einigungs- und Schiedswesen hat in diesem seinen mannigfachen Formen recht Ansehnliches geleistet, aber von dem Ideal einer vollkommenen Institution ist es oft weit entfernt. Der Instanzenzug fehlt bei einem Teil dieser Einigungsstellen oder ist selbst für ernste grundsätzliche Streit- und Auslegungsfragen bisweilen ganz unzulänglich entwickelt. Häufig fehlt der unparteiische Vorsitzende in dem Sinne, wie ihn § 6 GGG. für Schiedsverträge, welche die Zuständigkeit des Gewerbegerichts für künftige Streitigkeiten ausschließen wollen, vorschreibt. Tatsächlich befassen sich aber die freien Schlichtungsausschüsse und Schiedsstellen mehrfach auch mit reinen Rechtsfragen aus dem Einzelarbeitsverhältnis, für die eigentlich das Gewerbegericht zuständig wäre, aber mit Rücksicht auf die Schiedsvertragsformel: „der ordentliche öffentliche Rechtsweg ist ausgeschlossen" von den Parteien nicht angerufen wird. Nur in seltenen Fällen wird die Zuständigkeit der Schlichtungskommission auf Grund des § 6 GGG. angefochten, und so kann sich eine eigene Rechtsprechung auch für Einzelarbeitsfragen in dem betreffenden Gewerbe neben der des Gewerbegerichts herausbilden, was nicht nur zu weiterer Zersplitterung des Arbeitsrechts führt, sondern auch bei der Zusammensetzung der Schlichtungskommissionen nach Machtproportionen unter Umständen eine gewisse Willkür in der arbeitsrechtlichen Behandlung einzelner Gewerbeangehöriger zur Folge hat. Namentlich empfinden die Anhänger der Minderheitsorganisationen die aus dieser autonomen, von den absoluten Mehrheiten beherrschten Schiedsgerichtsverfassung gelegentlich hervorquellenden Mängel schmerzlich, zumal wenn kein Unparteiischer durch seine Gegenwart das Verfahren gegen den Verdacht der Einseitigkeit immunisiert. Aber — und darin beruht eine weitere Unzulänglichkeit des frei organisierten Einigungswesens — sachkundige Unparteiische, die das Vertrauen der Arbeitgeber- und der Arbeiterpartei ge-

nießen, sind nicht immer leicht zu finden und obendrein nicht jederzeit abkömmlich, so daß zum mindesten mit unliebsamen Vertagungen der Schiedssitzungen gerechnet werden muß. Aber auch bei einer unparteiisch geleiteten Einigungs- und Schiedsstelle ergibt sich aus der Konstruktion nach dem Grundsatz der Parität von Arbeitgeber- und Arbeiterpartei eine gewisse Schwierigkeit, jeder Minderheitsrichtung in der Zusammensetzung des Schlichtungsausschusses Rechnung zu tragen. Denn unter den Minderheitsgruppen gibt es unsichere Kantonisten, die aus Eifersucht oder Feindschaft gegen die Mehrheitsgruppen des eigenen Lagers bewußt als Quertreiber wirken oder sich gar von der Gegenpartei zu solchen Quertreibereien mißbrauchen lassen, die die Interessensolidarität der einen Seite durchkreuzen und so der anderen Seite billige Trümpfe in die Hände spielen. Bei der starken Zersplitterung der Arbeiterorganisationen in einzelnen Gewerben — aber auch die Arbeitgeberverbände leiden vereinzelt unter solcher unzuverlässigen Sonderbündelei — besteht die Gefahr, daß eine kleine Arbeitergruppe sich bei Kompromißverhandlungen mit ihrer Stimme auf die Arbeitgeberseite schlägt und infolge der schematischen Paritätsverfassung so den Ausschlag für die Arbeitgebervorschläge gibt. Der zweifelhafte Charakter der gelben wirtschaftsfriedlichen und vaterländischen Arbeiterorganisationen, die aus der Bekämpfung der selbständigen Gewerkschaften ihrer Arbeiterkameraden oft genug ein kurzsichtiges Geschäft machen, rechtfertigt entschieden Besorgnisse nach jener Richtung und macht die unabhängigen vorwärtsstrebenden Arbeiterinteressenverbände bedenklich gegen die Forderungen der Minderheitsgruppen auf Vertretungssitze, die sie möglicherweise zum Zünglein an der schiedsgerichtlichen Wage machten. Und so ergibt sich dann und wann der oben gerügte Mangel des freien Einigungs- und Schiedswesens, daß die Minderheit nicht immer zu ihrem Rechte gelangt oder doch in den Glauben verfällt, als kämen ihre Interessen in diesem autonomen Verfahren zu kurz.

Diese im eigenen Schoße gärende Gegnerschaft und die nie fehlende Schar der Vertragsabtrünnigen und Verbandsaußenseiter,

die sich den Normen der kollektiv-paritätischen Arbeits- und Friedensordnung nicht fügen wollen, hat schließlich Anfechtungen der Zuständigkeit und Rechtswirksamkeit der freien Vereinbarungen und Schiedsgerichtsentscheidungen zur Folge, wie das im voraufgegangenen Kapitel über das gewerbegerichtliche Schiedswesen im einzelnen ausgeführt worden ist; d. h. es werden alle erdenklichen formalrechtlichen Lücken und Ungenauigkeiten des Verfahrens, das sich ebensowenig wie das der gewerbegerichtlichen Einigungsämter und Schiedsgerichte den Vorschriften der Zivilprozeßordnung für das Schiedsgerichtswesen (§§ 1025 ff.) genau anpassen kann, benutzt, um eine unbequeme Streitsache den freien Schiedsinstanzen, wo die gewerblich-soziale Sachkunde und das Solidaritätsrecht die Entscheidung bestimmen, zu entziehen und vor die ordentlichen Gerichte zu bringen, wo der Formalismus oft das ersetzen hilft, was einer Partei an gutem Rechte abgeht.

Vor allem aber eignet sich das Mittel der Anfechtung besonders zur Verschleppung von Entscheidungen, die man im Bewußtsein der Schwäche seiner Sache fürchtet und hinauszögern möchte. Die Verschleppung der Entscheidungen auch aus anderen Gründen ist überhaupt ein kritischer Punkt, der den freien Einigungs- und Schiedsorganisationen häufiger zum Vorwurf gemacht wird. Daß solche Verschleppungen infolge der Behinderung der beruflich anderweit belasteten Unparteiischen öfters erfolgen, ist oben schon betont worden. Ergänzend sei hier nur vermerkt, daß auch die Tätigkeit der Unparteiischen oft durch den Mangel an brauchbaren Entscheidungsunterlagen, durch das Fehlen objektiver Angaben, zuverlässiger Statistiken usw. und durch die ständigen Widersprüche in den Parteibehauptungen, die durch Vereidigung nicht korrigiert werden können, empfindlich erschwert und am Fortschreiten zu einem raschen Abschluß gehindert wird. Aber solche Verschleppungen können auch durch eine systematische Taktik künstlich herbeigeführt werden: während die Minderheitspartei das Mittel der Anfechtung vor ordentlichen Gerichten hat, dessen praktische Wirkung allerdings durch sozial-organisatorische Zuchtmittel — Sperren, Verruf — meist nachdrücklich durchkreuzt

werden kann, hat die Mehrheitspartei durch Nichtanberaumung von Sitzungen, durch eigenmächtige Handhabung der vielfach unbestimmten Geschäftsordnung, durch Betonung neuer Auslegungszweifel usw. die Möglichkeit, unbequeme Auseinandersetzungen hinauszuschieben.

Dieser Verschleppung oder Säumnis in der Tätigkeit der freien Schlichtungs- und Schiedsstellen steht andererseits manchmal eine gewisse Übergeschäftigkeit gegenüber, die, an ihren Aufgaben und Leistungen gemessen, aber als unfruchtbar bezeichnet werden muß. Infolge der Betriebsamkeit einzelner Parteivertreter, die die Macht der Mehrheitsorganisationen auch in dem Schiedsgericht hinter sich zu haben glauben, werden alle möglichen Kleinigkeiten, Dinge, die gewerberechtlich oder tariflich eigentlich völlig klar liegen, vor die Schlichtungskommission gebracht und dort unter viel Zeit- und Redeaufwand breit getreten. Ein autokratischer Richter, der das Arbeits- und Tarifrecht des Gewerbes beherrscht, würde hier oft durch ein einziges Wort die vorgetragenen Fälle, soweit sie rechtlicher Natur sind, erledigen können. Die schon oben berührte Zersplitterung der Arbeitsrechtsentwicklung erhält durch solchen Mißbrauch der Schlichtungskommissionen natürlich Nahrung. Doch darf diese Erscheinung im freien Einigungs- und Schiedsbetriebe keineswegs nach Umfang und Bedeutung überschätzt werden.

Ein weit ernsterer Punkt aber, der auch die Frage der Rechtszersplitterung betrifft, ist die autonome Gestaltung und Handhabung des Tarifvertragsrechts durch die Sonderorganisationen für das Einigungs- und Schiedswesen in den einzelnen Gewerben. Selbst wenn die Zersplitterung der unteren Schlichtungsstellen durch einen gut arbeitenden Instanzenzug bis zu einer obersten einheitlichen Schiedsstelle in einem Gewerbe wirksam ausgeglichen ist, so bleibt doch die Tatsache daneben zu erwägen, daß jedes großes Tarifgewerbe sein eigenes oberstes Tarifgericht besitzt. Wir haben in Deutschland ein eigenes oberstes Tarifamt für das Buchdruckgewerbe, ebenfalls ein eigenes für das Baugewerbe und weiter für das Malergewerbe, für das Schneidergewerbe, für die Portefeuilleindustrie usw. Während für die bloße Einigungspraxis das Be-

stehen solcher selbständigen besonderen Zentralen in jedem Gewerbe sein Gutes hat, so bedeutet die Dezentralisation der schiedsrichterlichen Tätigkeit in allen rechtlichen Tarifvertragsstreitigkeiten auf verschiedene Haupttarifämter das Aufkeimen ebenso vieler tarifrechtlichen Jurisdiktionen, die Entstehung eines widerspruchsvollen Gewerbepartikularismus auf tarifrechtlichem Gebiete, der für die unausbleibliche einheitliche Kodifizierung des Tarifvertragsrechts in einem öffentlichen Gesetze je länger, desto mehr böse Hemmnisse schaffen kann. Nun wird zwar durch den Umstand, daß vielfach dieselben Persönlichkeiten, Prenner, Rath und v. Schulz u. a., als Unparteiische bald in dem einen, bald in dem anderen Haupttarifamt tätig sind, eine gewisse Annäherung und Vereinheitlichung der Tarifvertragsgrundsätze und ihrer rechtlichen Handhabung und Auslegung in den betreffenden Tarifgewerben geschaffen; aber trotz aller Autorität, die die genannten unparteiischen Persönlichkeiten genießen, sind sie bei der bisher völlig autonomen Verfassung des Verständigungs- und Schiedsgerichtsapparats und angesichts der sozialen Wucht des Parteiwillens, die das Funktionieren des Apparats beherrscht, doch nicht in der Lage, in jedem Tarifgewerbe das gleiche Tarifvertragsrecht zur Geltung zu bringen. Hier volle Einheitlichkeit der Hauptelemente unbeschadet der Sonderbedürfnisse des Einzelgewerbes zu schaffen, wäre nur einer höchsten öffentlichen Tarifschiedsinstanz möglich.

Wenn im vorstehenden eine lange Reihe von Mängeln, Lücken und Anfechtbarkeiten des freien autonomen Einigungs- und Schiedswesens entrollt worden ist, eine Liste von Unzulänglichkeiten, die möglich sind und teilweise hier und da auch praktisch vorkommen, so wäre es doch grundfalsch und gegenüber den eingangs gerühmten Leistungen des freien Einigungswesens geradezu ein Unfug, dieses „Sündenregister“ nun etwa zu überschätzen oder gar dahin zu deuten, daß das freie Einigungswesen am besten dem öffentlichen Verfahren der gewerbegerichtlichen Einigungsämter und Schiedsgerichte das Feld räumte. Vielmehr ist der Zweck dieser ganzen einleitenden Betrachtung zu dem Abschnitt IV des

Fragebogens nur der, die hier gestellten Fragen nach dem Ausbau und der Vervollkommnung des freien Einigungs- und Schiedswesens zu erläutern und gegen den Einwand zu rechtfertigen, als ob diese Fragen eigentlich gegenstandslos wären. Man begegnet nämlich dieser Auffassung mehrfach und auch ein Teil der Gutachter bekennt sich durch die negative Art der Beantwortung der Fragen unter IV mittelbar zu der Anschauung, daß die Entwicklung des freien autonomen Einigungs- und Schiedswesens, das sich selbständig seinen Weg neben und trotz dem behördlichen Einigungswesen gebahnt und außerordentlich anpassungsfähig an die Interessenorganisationen und ihre Sonderbedürfnisse erwiesen hat, am besten sich urwüchsig weiter entfalte, ganz nach dem Willen der Parteien, ohne öffentliche normative Eingriffe. Solche administrative Einmischung oder gesetzliche Regulierung könnte nur störend wirken und würde überdies dem Grundwesen des freien Einigungs- und Schiedssystems, das private Autonomie sei, widersprechen. Theoretisch ist dieser Einwand richtig: freies autonomes Einigungswesen und öffentlich-rechtliche Normierung oder behördliche Mitwirkung scheinen eine contradictio in adjecto! Doch steht die Reformfrage praktisch so: Ist eine öffentliche Reglung diskutabel, die, ohne den lebendigen Kern des freien Einigungswesens anzutasten, es durch subsidiäre Normen in einzelnen lückenhaften Stellen ergänzt, möglicherweise auftretenden Mißbräuchen einen Riegel vorschiebt und im übrigen das Gewerbegerichtsgesetz und die Zivilprozeßordnung so abändert, daß sie den Bedürfnissen der kollektiven Massenauseinandersetzung über sozialrechtliche Streitfragen besser als bisher entsprechen und insbesondere die Verbindung von gewerbegerichtlichem Einigungsamt und freien Schiedsstellen zum gemischten Einigungssystem vollkommener ausgestaltet werden kann? Eine gewisse öffentlich-rechtliche Normierung und behördliche Beteiligung am freien autonomen Einigungs- und Schiedswesen wäre nach der Praxis deutscher Finanzpolitik auch die unerläßliche Voraussetzung für die Lösung der Kostenfrage, die den Parteien bei den Haupttarifamtsberatungen angesichts der umfänglichen Mitwirkung von Unparteiischen oft erhebliche

Schwierigkeiten verursacht; denn es ist auf die Dauer nicht durchführbar, daß große private Tarifämter vielfach nur von der Gastfreundschaft einzelner Gemeindeverwaltungen zehren, und es ist ein geradezu bedenklicher Zustand, daß die Unparteiischen nach Schluß der Verhandlungen, die naturgemäß vielfach den Ansichten der einen oder der anderen Partei zuwiderlaufen, bei diesen Parteien die Unkosten und Vergütungen für ihre Einigungs- und Schiedsrichtertätigkeit einziehen und womöglich noch auf die verschiedenen beteiligten Organisationen umlegen müssen. Für unentwickelte Tarifgewerbe ist es, zumal nach längerem Kampfe, überdies nicht immer ganz leicht, die Kosten langwieriger Verhandlungen, die sich ja keineswegs immer nach dem Umfange des Gewerbes, sondern nach der Verwickeltheit der sozialwirtschaftlichen Beziehungen und dem technischen Charakter der Produktionsweise richten, aus eigenen Mitteln zu bestreiten.

So ist doch die Frage nach einer Vervollkommnung des freien autonomen Einigungs- und Schiedswesens mit öffentlichen Mitteln und gesetzlichen Ergänzungsnormen, auf die übrigens der Fragebogen keineswegs allein zugespitzt ist, unter verschiedenen Gesichtspunkten nicht ohne weiteres von der Hand zu weisen. Wie schon angedeutet, hat aber die Mehrzahl der Gutachter den ganzen Fragenkomplex des Abschnittes IV nicht für so erörterungsbedürftig wie die Fragen der vorhergehenden Abschnitte erachtet oder sich doch bei verschiedenen Punkten damit begnügt, auf ihren grundsätzlichen allgemeinen Standpunkt (vgl. Abschnitt I 1 bis 5, S. 21—39) oder auf ihre Äußerungen zu verwandten Punkten bei dem gewerbegerichtlichen Einigungs- und Schiedswesen zu verweisen.

Nach dieser zusammenfassenden Betrachtung der etwaigen Reformfragen im Bereich des freien Einigungswesens erübrigt es sich, bei den einzelnen Punkten des Fragebogens, so wie es in den früheren Abschnitten geschehen, jedesmal besondere Erläuterungen und kritische Hinweise voraufzuschicken.

VI. 1. **Welche Reformen und Vervollkommnungen empfehlen sich für das freie (private) Einigungswesen, das Verbände in gleichzeitiger Zusammensetzung (paritätisch) für eine Industrie schaffen und verwalten? (siehe dazu die folgenden Einzelpunkte).**

Fast die Hälfte der Befragten enthält sich einer Antwort. Unter den übrigen Gutachtern bezweifeln einzelne die Möglichkeit einer Reform mit öffentlich-rechtlichen Mitteln; Freiherr v. Berlepsch hält sie „zurzeit nicht für ratsam". Das Gewerbegericht Hamburg und Bernhard wollen alles dem Ermessen der Parteien überlassen. Flesch empfiehlt zwar, „jede freie Einigung der Parteien über Einigungsämter usw. zu stützen"; aber er setzt ausweichend hinzu:

> „Vorschriften lassen sich nicht geben, weil es eben freie Einigungen sind, bei denen alles auf die Persönlichkeit ankommt."

Das Gewerbegericht Breslau enthält sich auch bestimmter Vorschläge, da in seinem Beobachtungsbereich keine Erfahrungen mit freien autonomen Einigungsbestrebungen vorliegen. Es herrscht dort das gemischte System vor, und dieses scheint dem Breslauer Gewerbegericht auch vorbildliche Normen für eine etwaige Ausgestaltung des freien Einigungswesens zu bieten. Breslau faßt seine Antwort zu dem Fragenkomplex IV folgendermaßen zusammen:

> „Alle einigungsamtlichen Verhandlungen haben hier fast stets vor dem Gewerbegericht stattgefunden. Nur soweit es sich um Entscheidung von Streitigkeiten aus bestehenden Tarifverträgen handelt, sind einzelne Schlichtungskommissionen vorhanden. Die Verhandlungen führen aber, wenn nicht die Heranziehung unparteiischer Schiedsrichter (wie z. B. im Baugewerbe) oder doch eines unbeteiligten Vorsitzenden im Tarif vorgesehen ist, selten zum Ziel. In den weitaus meisten Fällen enden die aus einer gleichen Zahl von Arbeitgebern und Arbeitern zusammengesetzten Kommissionen mit

Stimmengleichheit und die Streitfrage kommt vor das Einigungsamt. Bei Ausbau des Tarifvertragswesens würden zweckmäßig auch in dieser Beziehung Vorschriften erlassen."

Crefeld empfiehlt die Pflege des freien Einigungswesens in Form von Schlichtungskommissionen. Wölbling schlägt für seine Vervollkommnung vor:

„Analoge Formen wie beim gewerbegerichtlichen Einigungswesen, im Zweifel unter ergänzender Zuhilfenahme der Zivilprozeßordnung, da sich augenblicklich Besseres nicht schaffen läßt und tatsächlich dementsprechend vielfach verfahren wird."

Auch Weinschild glaubt mit Hilfe der Zivilprozeßordnung vorwärts zu kommen und denkt sich die Organisation des weiteren also durchgeführt:

„Paritätisch auf Grund der Zivilprozeßordnung zusammengesetzte Schiedsgerichte örtlicher und zentraler Natur, nach Berufen geordnet."

Einen systematischen Ausbau der freien Einigungsämter nach bestimmten Normen fordert Hüttner, der gemäß seinen Erklärungen zu I 3 grundsätzlich dem „freien System" vor dem „bureaukratischen System" den Vorzug gibt, ganz allgemein nach verschiedenen Richtungen:

„Es fehlt bisher vielfach an festen Normen für die Tätigkeit der Einigungsämter (Organisation, Besetzung, Verfahren, Instanzenzug). Ein systematischer Ausbau, eine eingehende geregelte Organisation ist vor allem anzustreben."

Auf die Zusammensetzung und die Befugnisreglung der freien Einigungs- und Schiedsstellen legen die christlichen Gewerkschaften und die Deutschen Gewerkvereine (H.-D.) den Nachdruck bei der Ausgestaltung jener Stellen. Das Generalsekretariat christlicher Gewerkschaften erklärt:

„Es muß auf möglichste Vereinheitlichung in der Zusammensetzung und den Befugnissen der bestehenden und noch zu

schaffenden Einrichtungen hingewirkt werden. Das unter I Abs. 4 empfohlene Zusammenwirken von privaten und öffentlichen Einigungsstellen würde in diesem Sinne wirken."

Der Gutenbergbund hat für die Zusammensetzung folgende besonderen Wünsche:

„Zulassung aller beteiligten Koalitionen, Wahrung völliger Parität, unabhängige, unparteiische Vorsitzende."

Und die Deutschen Gewerkvereine (H.-D.) fordern vor allem Durchführung der Parität auch im Hinblick auf die Minderheiten. Der Gewerkverein der Maschinenbauer (H.-D.) betont mit Nachdruck:

„Es ist unter allen Umständen Vorsorge zu treffen, daß auch die Minoritäten der Arbeiterorganisationen mitwirken dürfen und daß sie nicht ausgeschaltet werden!"

* * *

IV 2. **Ständigkeit der Einrichtung, Regelmäßigkeit der Tagungen?**

Hiller, Waldmüller, Wölbling und der christliche Metallarbeiterverband und das Generalsekretariat der christlichen Gewerkschaften bejahen beide Fragepunkte; letzteres führt aus:

„Eine gewisse Ständigkeit der Einrichtungen und Regelmäßigkeit der Tagungen empfiehlt sich schon deshalb, damit nicht Differenzfälle ungebührlich lange auf Erledigung zu warten haben und so schließlich weitere Kreise ziehen."

Weinschild wünscht nur die Ständigkeit der Einrichtung, während er die Abhaltung der Tagungen ähnlich wie Crefeld, Hüttner, der Gewerkverein der Maschinenbauer (H.-D.) und der Gutenbergbund ganz nach dem Bedarf geregelt wissen will. Hüttner schreibt:

„Die Organe müssen ständige sein. Die Regelmäßigkeit der Tagungen hängt von dem Umfange des Arbeitsmaterials ab."

Ähnlich der Gutenbergbund:

„Ersteres erscheint notwendig, letzteres muß sich nach der Inanspruchnahme richten bzw. in das Ermessen der beteiligten Faktoren gelegt werden."

Rahardt fordert für die Tagung zwar nicht Regelmäßigkeit, will ihre Anberaumung aber nicht bloß dem willkürlichen Ermessen der Parteien überlassen; er befürwortet folgende Reglung:

„Innerhalb 8 Tagen nach Antrag Verhandlung."

Der Zentralrat der Deutschen Gewerkvereine (H.-D) will ebenso wie Boysen und v. Schulz anscheinend alles den Parteien überlassen; denn er schreibt (unter Hinzufügung einer Antwort auf die folgende Frage IV 3):

„Von einer Ständigkeit der Einrichtung mit regelmäßigen Tagungen dürfte abzusehen sein. Ständigkeit ist insoweit empfehlenswert, daß die Wahlen der Beisitzer in regelmäßigen Perioden nach dem Verhältnissystem vorgenommen werden, damit der Apparat konstituiert und sofort in Tätigkeit treten kann, wenn er benötigt wird."

* * *

Die im vorstehenden von den Deutschen Gewerkvereinen (H.-D.) bereits berührte Frage der Beisitzerwahlen, die das Problem der Monopolverhütung und des Minderheitenschutzes in sich schließt, entspricht der Frage III d und c bei den Gewerbegerichten.

IV. 3. Wahl und Zusammensetzung der Beisitzergruppen (Monopolverhütung)?

Die gewerberechtlichen Gutachter wollen bis auf zwei die Lösung der Frage ganz den Parteien überlassen. Hüttner und Waldmüller aber fordern wie alle sich äußernden Be-

rufsvereinsvertreter auf der Arbeitgeber- und der Arbeiterseite, die dieser Frage sichtlich eine starke Bedeutung beimessen, verhältnismäßige Beteiligung sämtlicher Gruppen an der Beisitzerschaft.

Hüttner: „Jede Partei soll grundsätzlich nach ihrem Stärkeverhältnis vertreten sein: Verhältniswahl, aber so, daß auch kleine Parteien tunlichst einen Vertreter bekommen."

„Waldmüller: „Verhältniswahlverfahren. Dabei ist Vorsorge zu treffen, daß Gruppen von bestimmtem Umfang unter allen Umständen mit vertreten sind."

Rahardt: „Jede Organisation der Arbeiter muß Vertretung haben. Bei den Arbeitgebern sind die Innungen und Arbeitgeber-Verbände zu beteiligen."

Die Deutschen Gewerkvereine (H.-D.) erklären:

„Die Wahlen sollten womöglich von den Organisationen vorgenommen werden, wobei alle auf dem Boden des Tarifvertrags stehenden Organisationen nach ihrem Stärkeverhältnis heranzuziehen sind."

Und das Generalsekretariat der christlichen Gewerkschaften führt diesen Grundsatz noch im Hinblick auf die Verhältnisse der Praxis weiter dahin aus:

„Die Wahlen erfolgen nach dem Verhältniswahlsystem, so daß allen am Ort oder im Bezirk vertretenen und beteiligten Organisationen die Vertr.tung ermöglicht wird. Sofern eine dieser Organisationen etwa unter der erforderlichen Mindestzahl bleiben sollte, soll ihr das Recht zustehen, dort einen Vertreter zu stellen, wo es sich um Angelegenheiten handelt, die sie oder ihre Mitglieder betreffen (siehe auch „Zentralblatt" Nr. 2, 1912, S. 19, 1. Spalte unten)." [1])

* * *

[1]) Die angezogene Stelle im „Zentralblatt" lautet:

„Die Wahlen zu den Schlichtungskommissionen werden von dem gewerbegerichtlichen Einigungsamt geleitet. Wahlrecht und Wählbarkeit sind ab-

Nicht die Zusammensetzung der Beisitzerschaft ist der allein entscheidende Faktor in den Einigungsausschüssen, sondern viel mehr hängt meistens noch von der Persönlichkeit des Vorsitzenden und seiner Kunst, Verhandlungen zu leiten und Menschen und Verhältnisse sicher zu erfassen, ab. Die Parteien legen drum von jeher der Wahl des Vorsitzenden große Bedeutung bei. Es ist nun aber ein alter Streit, der sich in besonders interessanter Weise auch an der Hand der Geschichte des Einigungswesens in Großbritannien verfolgen läßt: Soll der Vorsitzende eine dem Gewerbe angehörende, dann also meistens der einen oder der anderen Partei, den Arbeitern oder den Arbeitgebern nahestehende Persönlichkeit sein oder soll ein völlig unparteiischer Neutraler, der infolgedessen meist dem Gewerbe fremd gegenübersteht, die Verhandlungen leiten? Letzterer muß sich als Laie erst in die Fachfragen des streitenden Gewerbes hineinarbeiten. Manche sehen darin eine

---

hängig von der Tarifzugehörigkeit (der Mitgliedschaft in einer der an der Vereinbarung beteiligten Organisationen). Diese ergibt sich arbeiterseitig aus der Beschäftigung bei einem tariftreuen Arbeitgeber (durch Ausweis der Organisationszugehörigkeit von einer gewissen Dauer bei Stattfinden der Wahl).

Die Wahlen erfolgen nach dem Verhältniswahlsystem, so daß allen am Ort (im Bezirk) vertretenen, am Tarif (an der Vereinbarung) beteiligten Zentralorganisationen die Vertretung in der Schlichtungskommission ermöglicht ist. Sofern eine dieser Organisationen etwa unterhalb der erforderlichen Mindestzahl bleiben sollte, steht ihr das Recht zu, in solchen Fällen einen Vertreter zu der Schlichtungskommission zu stellen, wo es sich um Angelegenheiten handelt, die sie oder einzelne ihrer Mitglieder betreffen. In solchen Fällen tritt ein Vertreter derjenigen Organisation, die die meisten Vertreter zu der Kommission stellt, zugunsten des Vertreters der interessierten Organisation zurück.

Arbeitgeber- wie Arbeiterbeisitzer der Schlichtungskommissionen wählen jeweils aus ihren eigenen Reihen Obmänner, so zwar, daß jeder Streitfall zunächst einem Arbeitgeberobmann und demjenigen Arbeiterobmann vorgelegt wird, der für den oder die Arbeiter, der Organisationszugehörigkeit gemäß, in Betracht kommt. Die Obmänner sind berechtigt, eventuell unter Hinzuziehung des Unparteiischen, minder wichtige Streitfälle zu schlichten, sofern die Parteien damit einverstanden sind. Doch bleibt der Weg der Berufung an die Schlichtungskommission stets offen usw."

bedenkliche Verzögerung der Beratungen, andere messen im Gegenteil dem Umstand, daß ein solcher gewerbefremder Vorsitzende, abgesehen von dem Vorzug der völlig unabhängigen Stellung des Außenseiters, sich den strittigen Tatbestand von den Parteien in kontradiktorischem Verfahren Schritt für Schritt erst erklären lassen muß, eine gewisse erziehliche Bedeutung zu: die Parteien werden gezwungen, sich Aug in Auge gewissenhaft miteinander auszusprechen, Mißverständnisse und Entstellungen, die der Kampfeseifer mit sich gebracht hat, aufzuhellen. So wird nach Ansicht jener Einigungspsychologen viel unnützer, gegenstandsloser Streitstoff schon in dieser umständlichen einleitenden Aussprache, die um des gewerbefremden Vorsitzenden willen nötig ist, ausgesiebt. Auch soll unter Umständen die außerordentliche Langwierigkeit der also breit und durchsichtig gewebten Verhandlungen erheblich dazu beigetragen haben, die Heißsporne auf beiden Seiten abzukühlen und die Parteien so mürbe zu machen, daß sie einem Kompromiß viel leichter zugänglich wurden, als es am Anfang der Verhandlungen zu erwarten stand. In die Zweifelsfrage, ob fachmännischer oder gewerblich-neutraler Vorsitzender, spielt schließlich noch die weitere Frage hinein, ob der neutrale Vorsitzende zweckmäßigerweise aus dem Juristenlager entnommen wird, da im Einigungs- und Schiedsverfahren wie im gerichtlichen Verfahren das Rechte und Gerechte für beide Parteien gefunden werden soll und häufig rechtliche Auslegungsstreitigkeiten über frühere Vereinbarungen sowie neue Vertragsstipulationen in Betracht kommen. Oder — so wird man schließlich fragen — hat die berufliche Herkunft und Schulung des unparteiischen Vermittlers und Schiedsrichters wenig oder überhaupt nichts zu besagen gegenüber dem Erfordernis besonderer Menschenkennerschaft, Verhandlungskunst und Erfindungsgabe für Kompromißvorschläge?

Endlich ist angesichts neuerer Erfahrungen ein letzter Punkt zu prüfen. Ist e i n Vermittler und Schiedsrichter allen Schwierigkeiten einer großen Einigungskampagne gewachsen? Darf man e i n e m Manne allein die gesamte Verantwortung einer Entscheidung aufbürden, die oft das Schicksal eines ganzen hunderttausend-

köpfigen Gewerbes auf Jahre hinaus beeinflußt, oder sollen mehrere Männer daran tragen? Auch das demokratische Mißtrauen großer Massenparteien gegen den absolutistischen Urteilsspruch einer einzelnen Persönlichkeit, deren autoritäre Größe von einer gewissen Einseitigkeit meist untrennbar ist, neigt gelegentlich dazu, dem mehrköpfigen Unparteiischenkollegium den Vorzug vor dem Einzelvorsitzenden zu geben.

Daß alle solche Betrachtungen über das Ideal eines Einigungsamtsvorsitzenden oft nur theoretischen Wert haben, weil es in der Praxis gar keine große Auswahl von abkömmlichen und bereitwilligen Verhandlungsleitern und von Unparteiischen gibt, die das Vertrauen beider Parteien von vornherein besitzen — conditio sine qua non —, das sei nur noch am Rande bemerkt. Jedenfalls aber ist und bleibt die Vorsitzfrage im Einigungs- und Schiedsverfahren eins der wichtigsten Kapitel. Die gutachtlichen Antworten zu IV 4 geben in mancher Hinsicht hierfür Belege.

IV 4. Unparteiischer Vorsitzender oder unter den Parteien wechselnder Vorsitz? Der Vorsitzende ein gewerbetechnischer Fachmann? Oder stets ein Jurist? Oder eine sonstige erfahrene autoritative Vermittlerpersönlichkeit? Ein Vorsitzendenkollegium?

Fast ohne Ausnahme fordern alle Gutachter einen unparteiischen Vorsitzenden, der also nicht den Parteien selbst entnommen ist. Nur Crefeld will die Entscheidung der Vorsitzfrage jeweils dem Ermessen der Parteien überlassen. Bernhard betont das Erfordernis der Unparteilichkeit, wünscht aber eine mit dem Gewerbe vertraute autoritative Persönlichkeit. Hüttner, Rahard und Waldmüller allein nehmen zu dem Wechsel des Vorsitzes zwischen den Parteien besonders Stellung.

Rahardt: „Wenn Verständigung über abwechselnden Vorsitz nicht zu erzielen ist, ein von beiden Teilen zu bestimmender Vorsitzender, der Jurist sein sollte."

Waldmüller: „Wenn die Parteien ihrerseits mit dem Vorsitz wechseln wollen, was zu bestimmen ihnen überlassen bleiben soll, so soll doch in solchen Fällen, in denen eine Einigung nicht erzielt werden kann, ein unparteiischer Vorsitzender zugezogen werden müssen. In dessen Wahl sollten die Parteien möglichst freie Hand haben. Also nicht stets ein Jurist! In gewöhnlichen Fällen genügt ein Vorsitzender. Jede Partei soll das Recht haben, Zuziehung eines Kollegiums von 3 Vorsitzenden verlangen zu können."

Hüttner lehnt diesen Wechsel ausdrücklich ab:

„Der Vorsitzende soll nicht wechseln. Er muß unparteiisch sein, braucht zwar kein Jurist zu sein, wenn auch die Praxis lehrt, daß ein im Einigungswesen erfahrener Jurist der beste Vorsitzende ist (nicht nur wegen der juristisch-technischen Seite der Sache, der Formulierung von Vereinbarungen usw.); die juristisch-technische Seite ist bisher arg vernachlässigt worden."

Für den Juristen im Vorsitz, der in den vorstehenden Gutachten besondere Sympathien genießt, sprechen sich sonst noch Hiller und zum Teil auch Weinschild aus, indem letzterer „einen unparteiischen Vorsitzenden mit juristischen Kenntnissen" empfiehlt, von dem „Fachleute als Beisitzer, Klagevertreter oder Sachverständige zugezogen werden können."

Die übrigen Gutachten legen auf die juristischen Eigenschaften des Vorsitzenden keinen besonderen Nachdruck. Sehr bemerkenswert ist in diesem Betracht die Antwort des Amtsrichters Boysen vom Gewerbegericht Hamburg:

„Unparteiischer Vorsitzender, entweder gewerbetechnischer Fachmann oder ein Jurist, aber ein solcher Jurist, der sich auch vom juristischen Denken frei machen kann und es versteht, auch einmal nur nach Billigkeitsrücksichten zu urteilen."

Der Zentralrat der Gewerkvereine (H.-D.) erklärt:

„Ein unparteiischer Vorsitzender, der weder Jurist noch gewerbetechnischer Fachmann zu sein braucht, es aber ebenso sein kann, wie eine sonst erfahrene autoritative Persönlichkeit Kein Vorsitzendenkollegium. Alle Fäden müssen in einer Hand zusammenlaufen."

Der Gewerkverein der Maschinenbauer (H.-D.), der ebenfalls das Vorsitzendenkollegium, wie übrigens auch Bernhard ablehnt, nämlich es „als des Guten zu viel" empfindet, empfiehlt einen unparteiischen Vorsitzenden, „der sich in der Sozialpolitik eines guten Rufes erfreut und der das beiderseitige Vertrauen besitzt".

Und das Generalsekretariat der christlichen Gewerkschaften gibt einer unparteiischen „erfahrenen autoritativen Vermittlerpersönlichkeit, auf die sich die Parteien nach einem näher zu bestimmenden Modus zu einigen hätten", unter allen Umständen bei der Auswahl des Vorsitzenden vor jeder anderen Qualifikation den Vorzug. Der Gutenbergbund spricht sich sogar offen gegen Juristen im Einigungsverfahren aus:

„Unparteiischer Vorsitzender. Es ist weder Wert auf den Fachmann noch auf den Juristen zu legen. Die Vermittlungstätigkeit bedingt eine an Erfahrungen aus dem Leben reiche, in der Dialektik gewandte Persönlichkeit. Die vor dem Einigungsamt handelnden und verhandelnden Personen sind selbst Fachleute und um juristischen Auslegungen zu begegnen, gehen sie nicht vor das Einigungsamt. Wenn der Jurist erst eingreifen muß, ist meist an Einigungsbestrebungen nicht mehr viel vorhanden."

* * *

IV 5. **Sollen durch Gesetz (vgl. z. B. §§ 1025 bis 1040 ZPO.) zwingende Normen für den Vorsitz aufgestellt oder soll die Regelung den Parteien überlassen bleiben, z. B. auch die Befugnis, einen Juristen nur zur Abwicklung**

schwieriger Auslegungsstreitigkeiten bei bestehenden Verträgen heranzuziehen?

Die Frage IV 5 ergänzt die vorangegangene Frage, die sozialpsychologisch gehalten war und aus dem Schatz der praktischen Erfahrung heraus eine gutachtliche Antwort über die besten persönlichen Vorbedingungen für das Vorsitzeramt forderte, nach der verwaltungsmäßigen und gesetzgeberischen Seite hin. Sollen von Gesetzes wegen bestimmte allgemeine Normen Vorsitz und Leitung des Verfahrens (vgl. auch Frage IV 7) regeln oder wenigstens bei gewissen kritischen rechtlichen Auslegungsfragen der willkürlichen Ordnung durch die Parteien entziehen? Die Zivilprozeßordnung stellt für die privaten Schiedsgerichte, bei denen es sich oft um unbedeutende oder doch nur für einen engen Kreis wichtige individuelle Streitfragen handelt, eine ganze Reihe formaler und technischer Erfordernisse auf, die auch den Vorsitz im Schiedsrichteramt betreffen. Daß diese Vorschriften für die sozialen Schiedsgerichte in großen Kollektivzwisten nicht passen, ist schon früher bemerkt worden. Sollen nun diese wichtigen Schiedsakte, die das Wohl und Wehe ganzer Massen berühren, völlig, ohne gesetzliche Norm für die Leitung, dem Ermessen der Parteien überlassen bleiben? oder soll, ähnlich wie es § 6 GGG. für die privaten Schiedsgerichte, die in Konkurrenz mit dem Gewerbegerichte Arbeitsvertragsstreitigkeiten entscheiden wollen, tut, eine Mindestnorm für die unparteiische sachkundige Leitung der Schiedsgeschäfte — wenigstens subsidiär, falls die Parteien den Punkt beim Abschluß ihres Schiedsvertrages früher übersehen haben — gesetzlich vorgeschrieben werden, um Streit und Mißtrauen unter den Parteien vorzubeugen?

Die Mehrheit der Gutachter, die zu Frage IV 5 Stellung nehmen, will den Parteien, wie in den meisten Fragen des freien Einigungs- und Schiedswesens, völlige Autonomie geben; sie begnügen sich, wie schon aus den Antworten zu IV 4 hervorging, mit der moralischen Forderung, daß die Parteien grundsätzlich für die Unparteilichkeit der Leitung Sorge tragen sollen. In einzelnen

Antworten kommt die Abneigung der Gutachter gegen „den Zwang", (v. Schulz, Rahardt) gegen „allzustraffe Reglementierung" (Weinschild) zum Ausdruck. Die Deutschen Gewerkvereine (H.-D.) meinen, daß „die praktische Erfahrung die beste Lehrmeisterin" wäre und zwingende Normen erübrige (nur „juristischer Beirat soll zulässig sein"; auch der Gutenbergbund hält „vorläufig" wenigstens gesetzliche Normen kaum für erforderlich. Hüttner aber und Wölbling empfehlen dispositive gesetzliche Vorschriften, „falls sich die Parteien nicht einigen oder unzureichende Regelung getroffen haben." v. Schulz endlich und das Generalsekretariat der christlichen Gewerkschaften wollen, obwohl sie keinen gesetzlichen Zwang in der Vorsitzfrage befürworten, doch Unstimmigkeiten zwischen dem, was die Parteien in ihren Schiedsgerichten anordnen, und den Grundsätzen, die Gesetz und Rechtsprechung sonst bei rechtlichen Streitfragen zur Richtschnur nehmen, möglichst vermieden wissen. v. Schulz fordert zu dem Zwecke eine Anpassung der Vorschriften der Zivilprozeßordnung über die Schiedsgerichtsbarkeit an die Regeln der gewerbegerichtlichen Schiedsgerichte. Die christlichen Gewerkschaften wünschen, indem sie hiermit zum Teil schon auf die Frage IV 6 übergreifen, eine Kontrolle der unparteiischen und rechtlichen Wirksamkeit der freien Schiedsgerichte durch die Gewerbegerichte, wohl um anfechtbare Falschsprüche, die bei sozialrechtlichen Entscheidungen dem nicht-juristischen Leiter etwa in juristischen Einzelheiten unterlaufen könnten, sofort zu berichtigen:

> „Schiedssprüche sind bei den zuständigen Gewerbegerichten zu hinterlegen, die deren rechtliche Gültigkeit zu prüfen und im Falle eines Verstoßes gegen gesetzliche Bestimmungen den betr. Schiedsspruch, mit entsprechenden Erläuterungen versehen, zur Abänderung an die private Einigungsinstanz zurückzuverweisen haben."

* * *

V 6. Welche Zuständigkeitsbegrenzungen und öffentlich-rechtliche Machtvollkommenheiten empfehlen sich für die freien privaten Einigungsämter im Vergleich zu den GG.-Einigungsämtern?

Frage IV 6 ist die Konsequenz der bisherigen Fragepunkte, die auf eine gesetzliche Normierung der Verfassung und Zusammensetzung der freien Einigungs- und Schiedsstellen zielen, nämlich: Soll das autonome Einigungs- und Schiedswesen, als Entgelt für etwaige Unterstellung unter gesetzliche oder behördliche Kontrollvorschriften, öffentlich-rechtliche Befugnisse irgendwelcher Art für die wirksame Abwicklung des Verfahrens (Vorladung, Vernehmung, Beweiserhebung, Verhandlungspolizei, Rechtshilfe usw.), für die Verkündung und Durchführung seiner Einigungs- und Schiedssprüche erhalten, dieweil die freien Einigungsämter großen Stiles soziale Funktionen von hoher öffentlicher Wichtigkeit erfüllen, für die sonst staatliche oder gemeindliche Behörden sorgen müßten? Sollen diese Machtvollkommenheiten denen der gewerbegerichtlichen Einigungsämter entsprechen oder auf einen bestimmten sachlichen, persönlichen oder gewerblichen Zuständigkeitskreis beschränkt werden?

Eine Reihe von Gutachtern enthält sich entweder ganz der Antwort (Freiherr v. Berlepsch, Weinschild und christlicher Metallarbeiterverband) oder will sich vorläufig noch nicht entscheidend äußern. Rahardt hält weitere Erwägungen für notwendig, ehe eine Antwort gegeben werden kann. Auch die Generalkommission der Gewerkschaften hält es noch für „verfrüht, über die Abgrenzung der Zuständigkeit der in den Tarifverträgen vorgesehenen Schiedsgerichte ein bestimmtes Urteil zu fällen“:

> „Die Einrichtungen sind so verschieden in den einzelnen Berufen, daß man zunächst die weitere Entwicklung abwarten muß, um zu einem abschließenden Urteil zu gelangen.“

Das Generalsekretariat der christlichen Gewerkschaften glaubt ebenfalls, daß ein gesetzliches Eingreifen zur Reglung der Zuständigkeits- und Befugnisfragen noch verfrüht sei, „weil die bisherigen Ergebnisse eine klare Übersicht vermissen lassen". Das christliche Generalsekretariat will übrigens diesen abwartenden Standpunkt zugleich auf die folgenden Fragen (IV 7 und 8) über gesetzliche Normierung des Einigungs- und Schiedsverfahrens bezogen wissen. Und es setzt zur Erläuterung dieser Zurückhaltung hinzu:

> „Auf die ad IV 1 (vom christlichen Generalsekretariat) gewünschte Vereinheitlichung läßt sich auch ohnedem hinwirken, wenn einmal in der Literatur Einigkeit über deren Notwendigkeit herrscht."

Bernhard, Boysen und Wölbling wollen keinerlei Zuständigkeitsbegrenzungen und öffentlich-rechtliche Machtvollkommenheiten für die freien Einigungsämter und Schiedsgerichte. Crefeld verneint die gesetzliche Normierung mittelbar, da es nur parteimäßige Zuständigkeitsbegrenzungen für gut befindet.

Die übrigen Gutachter aber treten für die Verleihung öffentlich-rechtlicher Machtvollkommenheiten an die freien Schiedsstellen ein; allerdings stellen einzelne bestimmte Bedingungen. Hiller will die Frage wie bei den gewerbegerichtlichen Einigungsämtern ordnen, „nur den Vereinbarungen und Sprüchen keine Vollstreckbarkeit" gewähren (die bei den GGEA. allerdings auch nicht unbestritten ist; vgl. S. 83ff). v. Schulz und Waldmüller machen die Befugnisverleihung von der Mitwirkung eines Beamten im privaten Schiedsgericht abhängig.

> v. Schulz: „Wenn den privaten Schiedsgerichten ein Beamter vorsitzt, sind diese den gewerbegerichtlichen Schiedsgerichten völlig gleichzustellen."

> Waldmüller: „Öffentliche Befugnisse können den privaten Einigungsämtern wohl nur dann gegeben werden, wenn an ihrer Spitze der Vorsitzende eines GG.-Einigungsamts steht. In diesem Falle können dem Einigungsamt

9*

die in II 1 g h[1]) vorgesehenen Befugnisse übertragen werden."

Die Befugnisstellung der GGEA. ohne weitere Bedingung beanspruchen die Deutschen Gewerkvereine (H.-D.) für die freien Einigungsämter:

„Die öffentlich-rechtlichen Machtvollkommenheiten sind den GG.-Einigungsämtern gleich zu gestalten."

Zuständigkeitsbegrenzungen lehnen die Gewerkvereine (H.-D.) ab.

So schreibt der Gewerkverein der Maschinenbauer (H.-D.):

„Diese Ämter sollen für alle einschlägigen Fragen zuständig sein."

Kritischer antwortet der Gutenbergbund, indem er folgende einschränkende Bedingungen und Verpflichtungen stellt:

„Zuständigkeit nur für das betreffende Gewerbe und den im Vertrag festgelegten Geltungsbereich. Machtvollkommenheiten, denen der GG.-Einigungsämter angepaßt, dafür Verantwortlichkeit dem GG. gegenüber."

Eine seiner grundsätzlichen Sympathie für das freie Einigungswesen entsprechende weitherzige Haltung in der Zuständigkeitsfrage nimmt Hüttner ein:

„Mit Rücksicht auf die wirtschaftlich meist recht ausgedehnte Interessensphäre empfiehlt sich eine räumlich weit erstreckbare Zuständigkeit, wobei nicht ausgeschlossen ist, daß die Erledigung örtlicher Angelegenheiten örtlichen Unterorganen überlassen wird. Zur sachlichen Zuständigkeit sollen insbesondere gehören: Verhütung und Beilegung ausge-

---

[1]) Verhandlungszwang, gerichtliche Befugnisse zur Vernehmung von Zeugen, Sachverständigen, Zwang zur Vorlegung von Urkunden, Büchern, Erteilung amtlicher Auskünfte an das Einigungsamt durch Behörden usw.

brochener Kämpfe, Abschluß von Tarifverträgen, Entscheidung der aus solchen sich ergebenden Streitigkeiten."

* * *

IV 7. Ist die Aufstellung gesetzlicher Mindestnormen für die Regelung des Verfahrens angebracht?

Bei den Antworten zu IV 7 wiederholt sich eine ähnliche Gruppierung der Gutachter wie bei IV 5 und 6. Die christlichen Gewerkschaften und die Generalkommission der Gewerkschaften halten die gesetzliche Normierung noch für verfrüht, Bernhard, Boysen und Crefeld lehnen sie ab, und die übrigen Gutachter befürworten eine teils zwingende, teils subsidiäre gesetzliche Regelung, die im letzteren Falle sich den Parteivereinbarungen unterzuordnen hat. Rahardt spricht darum nur von der Aufstellung von „Leitsätzen" für das Verfahren. Hüttner fordert „dispositives Recht", „wenn es die Parteien unterlassen, nähere Normen für das Verfahren aufzustellen."

Hiller, v. Schulz, Waldmüller, Wölbling, der Gutenbergbund und die Deutschen Gewerkvereine (H.-D.) empfehlen genügende gesetzliche Mindestnormen für das Verfahren; und zwar v. Schulz, Wölbling und der Gutenbergbund unter Hinweis auf die Normen des gewerbegerichtlichen Einigungsverfahrens, v. Schulz aber mit dem Zusatz, daß sie durch verständig angepaßte Bestimmungen der Zivilprozeßordnung ergänzt werden.

* * *

IV 8. Sollen die Parteien, die ein freies, mit öffentlichen Befugnissen ausgestattetes Einigungsamt unterhalten, zur Erschöpfung des Einigungsverfahrens allgemein verpflichtet werden, ehe sie zum offenen Kampfe schreiten dürfen? Wie soll die Verpflichtung erforderlichenfalls durchgesetzt werden?

Das vielumstrittene Problem des Zwangsschiedsgerichts oder auch des Einigungszwanges klingt in dieser Frage IV 8 an, freilich nur in der bescheidenen Form, die für die deutsche Praxis kollektiv-organisierter Arbeitsregelung erwägenswert erscheint. Es handelt sich bei IV 8 einzig und allein um die Frage, ob diejenigen paritätisch miteinander verkehrenden Berufsorganisationen, welche für ihre privaten autonomen Einigungsstellen öffentlich-rechtliche Befugnisse erhalten haben, gewissermaßen als Entgelt für diese öffentliche Sanktionierung mit erhöhter Verantwortung für die Wirksamkeit ihres Einigungsapparats und seine friedenerhaltende Funktion bedacht werden sollen. Es ist heute in tarifvertraglich gut organisierten Gewerben mit starken, umsichtig geleiteten Verbänden auf beiden Seiten bereits stehende Übung, die Friedenspflicht nicht nur während der Vertragsdauer streng auszulegen und ihr durch entsprechende Anordnung des Instanzenzuges Geltung zu verschaffen, sondern auch bei Ablauf des alten Vertrags, während der kritischen Übergangszeit zum neuen Vertrage, wo die verhaltenen Interessengegensätze wieder scharf aufeinanderplatzen und mühsam nach Ausgleich ringen, weitgehende Vorkehrungen zur friedlichen Überwindung dieser Krisis im voraus zu treffen. Dreimonatige bis halbjährige Kündigungsfristen mit der Klausel, daß sofort bei der Kündigung eine besondere Tariferneuerungsinstanz einzusetzen ist, welche die Kündigungszeit zum Abschluß eines neuen Friedensvertrages ausnützen muß, sind auf den vollkommen entwickelten Stufen des freien Einigungswesens schon heute die Regel. Soll nun diese Regel da zur gesetzlichen Pflicht gemacht werden, wo der Gesetzgeber den freien Einigungsstellen der privaten Parteien einen Teil behördlicher Funktionen und Gerechtsame gewissermaßen abgetreten hat? Diese Frage betrifft einen weiteren wichtigeren Punkt in dem von dem Fragenkomplex IV beleuchteten Prozeß, das frei organisierte Einigungswesen als gemischtes, halb privates, halb öffentliches Organ in einen gesetzlichen Rahmen, der die ganze Tätigkeit kollektiv-sozialer Interessenregelung, soweit sie sich nicht parlamentarischer und bureaukratischer Kontrolle völlig entzieht,

mit bestimmten Mindestrechten und -pflichten stützt, einzuspannen, — ein bereits sich natürlich anbahnender Prozeß, der darauf abzielt, einerseits das Ansehen und die Leistungsfähigkeit der freien Einigungs- und Schiedsorgane zu steigern, andererseits, wie schon angedeutet, die Verantwortlichkeit und die Gewähr für die Zuverlässigkeit des Verfahrens zu vermehren.

Die kritische Nebenfrage, die mit dieser Pflichtübernahme der freien Einigungsstellen theoretisch entsteht, wie nämlich die Erfüllung dieser Pflichten erforderlichenfalls bei den großen, schwer angreifbaren Berufsorganisationen erzwungen werden soll, wird in ihrer Bedeutung meist überschätzt, darf aber hier nicht wegbleiben. Ihre Erörterung kann immerhin zur Klärung der Meinungen über die verhältnismäßige Nebensächlichkeit dieses Punktes beitragen. Wenn nämlich die großen Parteien nicht den Einigungswillen haben und nicht durch moralische Druckmittel zur Verständigung zu bewegen sind, so ist die Androhung von gerichtlichen Verfügungen, von Bußen, von öffentlichen Strafen oder der Entziehung staatsbürgerlicher Ehrenrechte, um die Parteien zur formellen Erschöpfung der vorhandenen Einigungsinstanzen zu treiben, nur eine symbolische Handlung zur äußerlichen Wahrung des Prinzips und zur Erziehung anderer Einigungsorganisationen; praktische Wirksamkeit aber dürfte dem Akte für den gegebenen Fall nicht zukommen.

Die Mehrheit der Gutachter stimmt dem Grundgedanken der Frage IV 8 entschieden zu. Nur Bernhard, v. Schulz und Wölbling wenden sich gegen eine solche Verpflichtung, obgleich sie, wie nochmals betont sei, nur für die mit öffentlichen Befugnissen ausgestatteten Stellen Geltung haben soll. Wölbling begründet seine Ablehnung mit dem ganz allgemeinen Grundsatz, das Selbsthilferecht der Parteien dürfe nicht gesetzlich beschränkt werden; vertragliche Beschränkung dieses Rechts zum sofortigen Kampfe will Wölbling aber gelten lassen. Er schreibt:

„Das kann nur im Tarifvertrag geregelt werden. Das Kampfrecht kann über die bestehenden zivilrechtlichen Grenzen hinaus nicht eingeschränkt werden. Das zivilrechtliche Recht

der Selbsthilfe muß bestehen bleiben, natürlich vorbehaltlich vertraglicher Beschränkung, die zu empfehlen ist."

Das Generalsekretariat der christlichen Gewerkschaften wiederholt auch gegenüber Frage IV seine Ansicht, daß eine gesetzliche Regelung in diesen Angelegenheiten des freien Einigungswesens noch verfrüht sei, und Frh. v. Berlepsch möchte auch der Entwicklung nicht durch Gesetz vorgreifen, hält aber eine entsprechende Friedensordnung für unausbleiblich.

Frh. v. Berlepsch: „Diese Frage hängt mit der weitergehenden zusammen, ob nicht durch Gesetz angeordnet werden soll, daß Streik oder Aussperrung nicht eintreten dürfen, bevor nicht ein ordnungsmäßiges Einigungsverfahren stattgefunden hat. Ich halte es für wahrscheinlich, daß eine solche gesetzliche Bestimmung erlassen werden wird, wenn die Entwicklung nicht dahin führt, daß es allgemein Sitte wird, vor Streik und Aussperrung eine Einigung zu versuchen. Ob die Entwicklung dahin führen wird, sollte noch abgewartet werden."

Alle übrigen gewerberechtlichen Gutachter, ferner Rahardt, der christliche Metallarbeiterverband, der Gutenbergbund und die Deutschen Gewerkvereine (H.-D.) sind für die Pflicht zur Erschöpfung der Friedensinstanzen bei den öffentlich autorisierten freien Einigungsämtern, da „dies dem Grundgedanken des Einigungswesen entspricht" (Hüttner), und „da hierdurch dem Einigungsamt erst die erforderliche Autorität gegeben ist" (Gutenbergbund).

Waldmüller regt sogar eine Verschärfung dieser Friedensprozeßpflicht durch eine allgemeine Anzeigepflicht in Streitfällen an:

„Es könnte vielleicht auch eine Pflicht festgelegt werden, von allen beginnenden Streitigkeiten dem zuständigen GG.-Einigungsamt Anzeige machen zu müssen. Erst nach Ablauf einer durch Gesetz festzulegenden Frist darf, bei Vermeidung von Geldstrafen, zum offenen Kampf geschritten werden."

Wenn Waldmüller die Erschöpfung der Friedensinstanzen durch Geldstrafen erreichen will, so berührt er sich mit Hiller (Vertragsstrafen) und wohl auch mit Hüttner und Rahardt, die Stellung von Kautionen empfehlen. Hüttner sagt:

„Zur Sicherung der Verpflichtungen dienen Kautionen (Solawechsel, Deponierung gewisser Geldsummen bei einer Bank.)“

Ein anderes Druckmittel, das aber nur für das gemischte System einfachster Art, bei dem bloß eine Schlichtungskommission als private Unterinstanz vorhanden ist, Geltung haben kann, schlägt Crefeld vor:

„Das Gewerbegerichtseinigungsamt kann die Verhandlung verweigern, wenn die Schlichtungskommission nicht vorher tätig war.“

Moralische Druckmittel allein erscheinen Weinschild genügend.

* * *

IV 9. Wie soll sich das Schiedsgerichtsverfahren bei den freien Einigungsämtern gestalten?

Einige der vorhergehenden Fragen erfaßten bereits, da sie sich allgemein auf das gesamte freie Einigungs- und Schiedswesen erstreckten, die Schiedsgerichtsfunktionen der autonomen Friedensorganisationen mit. Bei Frage IV 9 bleibt also nur noch der besondere Gang des Verfahrens in freien Schiedsgerichtssachen zu erörtern. Da es sich beim Schiedsspruch nicht um eine freiwillige Verständigung der Parteien handelt, sondern die endgültige Entscheidung eben, weil die Parteien selbst nicht den versöhnenden Mittelweg fanden, einer dritten Stelle übertragen wird, deren Spruch sich die Parteien vertragsmäßig meist ohne Berufung unterwerfen müssen, so scheinen für diese äußerste „absolutistische“ Lösung der Konflikte normative Sicherungen des Verfahrens, die den Absolutismus des Schiedsrichters auf ein

möglichst geringes Maß beschränken und den streitenden Vertragsteilen die Besorgnis der Willkür nehmen, fast noch mehr der Erörterung bedürftig als bei der freien Einigung der Parteien.

Vier Gutachter (Boysen, Crefeld, Generalsekretariat der christlichen Gewerkschaften und Gutenbergbund) wollen nach wie vor die Regelung des freien Schiedsgerichtsverfahrens ganz den Parteien überlassen. Rahardt wünscht erst weitere Erörterungen, ehe er sich entscheidet; die übrigen Gutachter, abgesehen von denen, die sich ganz der Beantwortung enthalten, empfehlen in der Mehrzahl das gewerbegerichtliche Einigungs- und Schiedsverfahren als Muster für die freie Schiedsgerichtbarkeit (Hiller, Weinschild und Deutsche Gewerkvereine (H.-D.)). v. Schulz und Wölbling verweisen im Hinblick darauf, daß das gewerbegerichtliche Schiedsverfahren im Gesetz selbst ungenügend geregelt ist, auf die Zivilprozeßordnung, wobei v. Schulz wiederum die Notwendigkeit einer Vervollständigung der Schiedsgerichtsvorschriften der ZPO. für die Bedürfnisse der kollektiv-sozialen Massenauseinandersetzungen betont. Hüttner schließlich will aus der jetzt üblichen Praxis der freien Schiedsgerichte anscheinend Anhaltspunkte für ihre künftige normative Regelung gewinnen. Seine Antwort lautet:

> „Entsprechend dem jetzt üblichen Verfahren (Verhandlungszwang, Verbindlichkeit der Schiedssprüche)."

Bernhard endlich will den freien autonomen Friedensorganisationen der Parteien überhaupt das Recht des Schiedsspruches nehmen; sie sollen nur der freien Einigung dienen und darum solche Streitsachen, die nicht auf diesem Wege geschlichtet werden können, nur als Vorinstanzen behandeln, während die endgültige schiedsrichterliche Entscheidung dem gewerbegerichtlichen Einigungsamt vorbehalten bleiben soll.

* * *

IV 10. **Kostenfragen? Öffentliche Zuschüsse? Oder sachliche Beihilfen?**

Die Frage IV 10 entspricht den Fragen II 1 k und III 5 bei der gewerbegerichtlichen Einigungsamts- und Schiedsgerichtstätigkeit. Die Kostenfrage ist aber naturgemäß bei den behördlich organisierten Ämtern, auch wenn diese über ihren eigentlichen, gesetzlich geordneten Funktionenkreis hinausgreifen, anders gelagert als bei den privaten, von den Parteien autonom aufgebauten, vertraglichen Einigungs- und Schiedsstellen. Bei der engen funktionellen Verwandtschaft beider Systeme und angesichts der erwähnten Tatsache, daß die freien Einigungsstellen vieles leisten, was sonst den gemeindlichen oder staatlichen Behörden obliegt, ist jedoch die Gewährung geldlicher oder sachlicher Beihilfen aus öffentlichen Mitteln ein naheliegender Gedanke. Persönliche Unterstützung der freien Tarifschiedsgerichte durch das Gemeinwesen in Gestalt kostenloser Mitwirkung von Beamten ist ja vielfach schon üblich. Auch ist der jetzt herrschende Zustand, daß die neutralen Vermittler und Schiedsrichter, die, über den Parteien stehend, nach bestem Wissen und Gewissen eine gerechte Lösung suchen und einen unabhängigen Spruch fällen sollen, hernach sich von den Parteien beiderseits und zwar auch von derjenigen, deren Forderungen ihr Spruch ablehnte, ihre Vergütungen und Auslagen einsammeln müssen, wie schon einmal betont wurde, so peinlich, daß eine andere Lösung der Kostenfrage unter Mitwirkung einer öffentlichen Kasse erwägenswert scheint.

Die Gutachter wollen es jedoch in der Mehrzahl bei dem bisherigen Zustande belassen, der die Kostenreglung ganz oder überwiegend, den Parteien zuweist. Bernhard, Boysen, Crefeld, Zentralrat der Deutschen Gewerkvereine (H.-D.) und Gutenbergbund antworten kurzweg: „Parteisache“. Rahardt verklausuliert seinen grundsätzlich gleichen Standpunkt durch den Zusatz: „soweit nicht Zwang auf Verhandlung ausgeübt werden muß!“ Das Generalsekretariat der christlichen Gewerkschaften befürwortet die Kostenverteilung auf die Parteien mit folgender Erklärung:

„Die Kosten entfallen auf die Parteien zu gleichen Teilen.

Die Vorteile des gemischten Systems (siehe ad I, Abs. 4) treten dann deutlicher in die Erscheinung."

Hiller lehnt ausdrücklich öffentliche Zuschüsse ab. Dagegen fordert der Gewerkverein der Maschinenbauer (H.-D.) ausdrücklich Heranziehung der Gemeinde zur Tragung der Kosten neben den Parteien. Die übrigen Gutachter nehmen eine Mittelstellung ein, indem sie wenigstens unentgeltliche persönliche oder sachliche Beihilfen des Gemeinwesens wünschen.

Hüttner: „Die Kosten tragen die Organisationen. Sachliche Beihilfen werden jetzt vielfach in der Form gewährt, daß die Gemeindeverwaltung des Ortes, an dem das Einigungsamts seinen Sitz hat, Räume, Schreibkräfte usw. unentgeltlich zur Verfügung stellt."

v. Schulz: „Beamte und Räume von GG. zu stellen. Kosten haben bei rein privaten Schlichtungskommissionen und Schiedsgerichten, solange diese den GG.-Einigungsämtern nicht gesetzlich angegliedert sind, die Parteien zu tragen."

Waldmüller: „Die Kosten sind von den Parteien zu tragen. Beamtete Vorsitzende werden von den Gemeinden, eventuell vom Staat entschädigt."

Und Wölbling, der dieses Kostendeckungsverfahren anscheinend bereits als das übliche ansieht, will seine gesetzliche Verallgemeinerung:

„Der tatsächlich übliche Zustand in der Kostendeckungsfrage könnte gesetzlich festgelegt werden."

VI. Reichseinigungsamt.

Schon in den bisher behandelten Kapiteln sind neben den Fragen der technisch-juristischen Verbesserung des Einigungswesens die Fragen des organisatorischen Ausbaues als mindestens gleichwichtige Aufgabengruppe hervorgetreten. Die Schwierigkeiten der Zuständigkeitsabgrenzung bei den öffentlichen Einigungsämtern, namentlich in räumlicher Hinsicht, die Bedenklichkeiten der Zersplitterung der Einigungs- und Schiedsämter in eine Reihe konkurrierender, nicht organisch ineinander wirkender Stellen verschiedenartigen Systems, die häufige Unklarheit und Unvollständigkeit des Instanzenzuges bei der Erledigung von Auslegungszwisten aus bestehenden Kollektivverträgen, die der Bildung eines einheitlichen Tarifvertragsrechts Abbruch tut, das stärker hervortretende Verlangen nach einer autoritativen Kontrolle der Einigungs- und Schiedstätigkeit, namentlich aber die Unsicherheit und das Versagen des bisherigen Einigungsapparats in vielen schweren Arbeitskämpfen, die über den Wirkungsbereich eines gewerbegerichtlichen Einigungsamts hinausgreifen und deren Gewerbewelt noch einer eigenen leistungsfähigen Organisation entbehrt; — alle diese und andere Unzulänglichkeiten des deutschen Einigungs- und Schiedswesens in seinem gegenwärtigen Entwicklungsstande weisen auf die Notwendigkeit eines organischen Ausbaues durch eine allgemeine behördliche Zentralstelle hin, die nicht bloß vorhandene Lücken ergänzt und Fehler abstellt, sondern auch das ganze Gebiet befruchtend bearbeitet und vor allem mit höchster Autorität und besonderer Verantwortlichkeit da zur Ver-

fügung steht, wo die Parteien oder die Sache selbst schließlich das Eingreifen einer stärkeren Hand verlangen. Die verschiedenen Ausbautendenzen gipfeln also in einer Art „Reichseinigungsamt". Wenigstens hat sich im Sinne solcher Ausbauvorschläge in den letzten Jahren eine ganze Reihe von sozialpolitischen Fachleuten und Interessentengruppen ausgesprochen. Insbesondere unter dem Eindruck der großen Arbeitskämpfe der Bergarbeiter, für die kein Einigungsamt besteht, und angesichts des Versagens des vorhandenen Tariferneuerungsapparats im Baugewerbe 1910 traten die Stimmen der Mahner deutlicher hervor, die den alten Gedanken des „Reichsarbeitsamts" wenigstens für dieses Kapitel sozialer Friedensförderung, für die Schlichtung der großen Arbeitszwiste, endlich verwirklicht wissen wollen. Prof. Francke und Magistratsrat Wölbling entwickelten schon 1910 bestimmtere Richtlinien für ein Reichseinigungsamt, das diese Aufgabe der friedlichen Regelung der Arbeiter- und Arbeitgeberinteressen übernehmen sollte. In ähnlicher Richtung bewegten sich die aus der Tarifvertragspraxis abgeleiteten ergänzenden Vorschläge des Generaldirektors Dr. Pieper, die er als Abgeordneter wiederholt dem Reichstage unterbreitete, und des Verfassers dieser Schrift (in der „Soz. Praxis" XX 1607 ff.) zur Schaffung einer „Reichsstelle für Tarifverträge". Im Jahre 1911 eröffnete dann Freiherr v. Berlepsch mit einer Reihe von Vorträgen und Veröffentlichungen über das „Reichseinigungsamt" einen wirkungsvollen Aufklärungsfeldzug, um dem Gedanken praktisch-sozialpolitische Schwungkraft in den Kreisen der Behörden und der Gebildeten und vor allem der Arbeitgeber und Arbeiter selbst zu geben. Die Vortragsschrift des Freiherrn v. Berlepsch fand bei vielen amtlichen Stellen und den Vorständen beruflicher Organisationen, denen sie zur Äußerung unterbreitet wurde, lebhafte Zustimmung; in einzelnen scharfmacherischen Arbeitgeberkanzleien wurde sie allerdings auch sehr scharf abgelehnt. Jedenfalls gab dieser Weckruf den Anstoß, daß nunmehr auf verschiedenen Kongressen die Frage des Reichseinigungsamts gründlicher im einzelnen nach ihrem Für

und Wider erörtert wurde.[1]) Auch beschäftigte sich der Reichstag zunächst in der Petitionskommission (Bericht vom 7. Februar 1913) und später auch im Plenum (am 27. Mai 1913) auf Grund von Eingaben des Bremer Gewerbegerichtsausschusses und des Zentralrats der Deutschen Gewerkvereine (H.-D.) mit dem Plane eines Reichseinigungsamts, und zwar in einem durchaus zustimmenden Sinne.

Freilich herrscht wohl nur über den allgemeinen Grundgedanken einer zentralen Reichsstelle für das Einigungs- und Schiedswesen feste Übereinstimmung. Über die Einzelheiten des Problems, über die Form der Organisation, das Maß der Pflichten und Befugnisse, über den Umfang der Aufgaben und eine Reihe Sonderfragen gehen die Ansichten je nach dem Standpunkte und dem Erfahrungskreise der Urteilenden oft noch weit auseinander. Auch das Verhältnis zwischen der geplanten behördlichen Reichsstelle für das Einigungswesen und den vorhandenen, von den Parteien paritätisch errichteten Reichstarifinstanzen oder Hauptschiedsämtern für tarifvertraglich organisierte Gewerbe, die bereits den Grundgedanken des Reichseinigungsamts in freier Form, freilich in gewerblich begrenztem Rahmen, vorweg verwirklicht haben, bedarf der Klärung, um unnütze Konkurrenz- und Kompetenzbedenken von vornherein auszuschalten.

Der nachstehende Abschnitt des Fragebogens soll über die mannigfachen grundsätzlichen und technisch-juristischen Punkte sowie über die organisatorischen und finanziellen Punkte der Forderung des „Reichseinigungsamts" eine systematische Aussprache berufener Sachkundiger herbeiführen und feststellen helfen, was heute an dem Gedanken bereits zur praktischen Verwirklichung reif ist und was noch weiterer Vorarbeiten und Entwicklungsfortschritte bedarf, ehe es sich zur gesetzgeberischen Fassung eignet.

---

[1]) Näheres hierüber in dem Vortrag des Verfassers auf der 6. Hauptversammlung der Gesellschaft für Soziale Reform in Düsseldorf. Verhandlungsbericht (Heft 45/46 der „Schriften") S. 158 ff.

VI 1. Ist eine einheitliche oberste Stelle für das gewerbliche Einigungs- und Schiedswesen (Reichseinigungsamt) nötig?

Auf diese allgemeine Vorfrage lautet die Antwort mit wenigen Ausnahmen bejahend. Nur v. Landmann, der ja (vgl. seine Antwort zu I 1) von einer Förderung des Einigungswesens mit gesetzgeberischen Mitteln überhaupt nichts wissen will, erklärt kurzweg.

„Nein! Es genügt vollständig, wenn so verfahren wird, wie zurzeit bei den Differenzen im Baugewerbe."

Zurückhaltend ist die Stellungnahme der Generalkommission der Gewerkschaften (vgl. unten).

Wilden, der Syndi^k^us der Düsseldorfer Handwerkskammer, macht der Forderung des Reichseinigungsamts nur ein halbes Zugeständnis:

„Nein, höchstens eine Zentralstelle für derartige Angelegenheiten, die aber selbst keine einigende Tätigkeit ausübt, sondern nur die Aufgaben unter 2a zu lösen hat."

Boysen verschränkt seine Zustimmung: „Nicht nötig, aber wünschenswert".

Um so eindringlicher lauten die Kundgebungen anderer Gutachter für das REA. So z. B. Adav: „ohne Zweifel". Bernhard: „schleunigst". Gutenbergbund: „dringend sogar."

Breslau: „Die großen Ausstände der letzten Jahre haben bewiesen, daß es an einer zentralen Stelle fehlt, welche bei Lohnbewegungen ganzer Verbände die Vermittlung zu übernehmen bereit oder verpflichtet ist."

Hüttner: „Eine solche Stelle halte ich für äußerst wünschenswert, wenn ich auch der Auffassung bin, daß die Entwicklung für ein Reichseinigungsamt als entscheidende schiedsgerichtliche Instanz noch nicht reif ist."

v. Schulz: „Ja! Es muß aber dann eine selbständige unabhängige Behörde nach Art der Gerichte sein. Vorläufig könnten einzelne Gewerbegerichte die Geschäfte des REA. besorgen."

Waldmüller: „Ja, insbesondere bei solchen Bewegungen die das ganze Reichsgebiet umfassen."

„Wölbling: „Ja. (Vgl. meine Schrift: Brauchen wir ein Reichseinigungsamt? Berlin 1911. Franz Vahlen.)"

Die christlichen Gewerkschaften und die Deutschen Gewerkvereine (H.-D.), auch Weinschild treten im Gegensatz zu der Generalkommission der Gewerkschaften entschieden für ein REA. ein. Während letztere schreibt:

„Die Errichtung eines REA. ist zurzeit nicht dringend erforderlich, da das freie Einigungsverfahren sich vorläufig gut entwickelt. Ein dringendes Verlangen innerhalb der Gewerkschaften dahingehend, an Stelle des freien Einigungsverfahrens ein Reichseinigungsamt mit Verhandlungszwang zu setzen, ist nicht hervorgetreten. Es dürfte sich empfehlen, hier zunächst der Entwicklung freien Lauf zu lassen",

erklärt das Generalsekretariat der Christlichen Gewerkschaften:

„Alle bisherigen Erfahrungen sprechen für die Notwendigkeit einer solchen Instanz. Die man aber am besten allmählich organisch aus der Entwicklung hervorgehen läßt."

Und der Zentralrat der Deutschen Gewerkvereine (H.-D.) bemerkt:

„Ich halte eine oberste Stelle für notwendig. Ein Reichseinigungsamt wird in all den Fällen eingreifen können, wo es sich um Konflikte handelt, die entweder das ganze oder doch einen erheblichen Teil des Reichsgebietes umfassen, insbesondere auch dann, wenn die Unternehmer, wie z. B. im

Bergbau, es ablehnen, mit den Organisationen der Arbeiter zu verhandeln."

* * *

Wie schon aus der grundsätzlichen Beantwortung der allgemeinen Frage hier und da hervorgeht, ist für die Stellungnahme der Gutachter die praktische Gestaltung des Aufgabenkreises und der Wirksamkeit des REA. das Entscheidende. Die Entwicklung der Frage ist soweit vorgeschritten, daß nicht so sehr mehr um das REA. an sich, als um Geschäftsbereich und Verfassung des REA. gestritten wird.

V 2. **Welche Aufgaben und Pflichten sind dem REA. zuzuweisen?**

a) **Laufendes Studium des Arbeitsmarkts, der Arbeiterbewegung und des Tarifwesens; Sammlung der Tarifverträge und alles auf sie bezüglichen wichtigen Stoffes?**

Alle Gutachterantworten bejahen die Notwendigkeit, ja die Dringlichkeit dieser Aufgabe, mit Ausnahme Boysens, der „ja alles schon im Kaiserlichen Statistischen Amt vorhanden" glaubt. Dem sei Hüttners Antwort gegenübergestellt:

„Dies würde eine der Hauptaufgaben der vielleicht im Reichsamt des Innern zu gründenden Abteilung sein."

Frhr. v. Berlepsch wünscht über die erwähnten Stoffgebiete hinaus:

„auch Studium der Konjunktur, der Höhe der gezahlten Löhne, der Länge der üblichen Arbeitszeit."

und das Generalsekretariat der Christlichen Gewerkschaften noch:

„Auskunftserteilung an öffentliche und private Einigungsinstanzen in bezug auf die genannten Materien."

Die Generalkommission der Gewerkschaften hat hinsichtlich des Aufgabenkreises des REA. sogar viel weitergehende Pläne:

„Das REA. müßte zu einem Reichsarbeitsamt ausgestaltet werden, dem weiter eine Förderung der sozialpolitischen Aufgaben überwiesen werden sollte. Dazu würde insbesondere gehören: die Übernahme von Erhebungen über die soziale Lage der Arbeiter, Feststellungen über Lebensmittelpreise und Wohnungsmieten, Beurteilung sozialpolitischer Anforderungen, Abgabe von Gutachten und Anregungen auf dem Gebiete der sozialen Gesetzgebung."

V 2. b) Oberste Aufsicht über alle übrigen gewerblichen Einigungsämter und Schiedsgerichte?

Bei dieser Frage, deren Begründung in den früheren Erörterungen über die Zersplitterung des Einigungs- und Schiedsverfahrens und der Tarifrechtsbildung, über Verschleppung, Unterdrückung der Minderheiten und andere kontrollbedürftige Unzulänglichkeiten der vorhandenen Instanzen gegeben ist, scheiden sich die Gutachter in zwei entgegengesetzte Lager, jedoch ohne daß ihre berufliche oder gewerbliche Stellung dabei den Ausschlag gäbe. Denn auf der ablehnenden oder kritischen Seite stehen die Gewerbegerichte Breslau und Crefeld, die solche Aufsicht durch das REA. für „überflüssig" halten, Dominicus, der „erhebliche Bedenken" äußert, Hüttner, der „die Reichsstelle als Aufsichtsbehörde mit Zwangsbefugnissen nicht befürworten kann", ferner Frhr. v. Berlepsch, der wenigstens „zurzeit noch nicht" dafür ist, und die Deutschen Gewerkvereine (H.-D.). Der Zentralrat der Deutschen Gewerkvereine (H.-D.) schreibt:

„Ob sich das Reichseinigungsamt zur Aufsichtsinstanz über alle übrigen Einigungsämter entwickeln läßt, erscheint mir zweifelhaft und bezüglich der praktischen Durchführung zu kompliziert."

Der Generalsekretär des Gewerkvereins der Maschinenbauer (H.-D.) will keine Aufsichts-, sondern eine Beschwerdeinstanz:

„Als Aufsichtsinstanz kann ich ein Reichseinigungsamt nicht erblicken, wohl aber als Rekursinstanz und als Beirat."

Das Generalsekretariat der Christlichen Gewerkschaften verhält sich, obwohl im Grunde zustimmend, praktisch doch abwartend:

„Muß als erstrebenswertes Ziel im Auge behalten werden, tritt aber vorläufig hinter a, c, d zurück."

Boysen faßt die Frage verfassungspolitisch an und lehnt das REA. als Aufsichtsinstanz ab; denn die Aufsicht „muß Sache der betreffenden Landesregierungen bleiben."

Diesem Lager der Ablehnung und des Zweifels steht das Lager bedingungsloser Zustimmung gegenüber mit Flesch, Hiller, Waldmüller, Wölbling, Adav, Bernhard, Rahardt, Gutenbergbund und Christlichem Metallarbeiterverband.

Um so einmütiger stehen die Gutachter in der Frage zusammen, die den eigentümlichen Wesenszweck des REA., das Friedenstiften, betrifft:

V 2. c) Eingreifen zur Vorbeugung oder raschen Beilegung von Arbeitskämpfen nach freiem Ermessen oder nach bestimmten gesetzlich normierten Grundsätzen?

Sämtliche Gutachter sind für ein Eingreifen nach freiem Ermessen, denn, wie Breslau erklärt:

„Das Eingreifen in eine Lohnbewegung erfordert Takt und Verständnis für den geeigneten Augenblick. Das läßt sich gesetzlich nicht regeln."

Die Deutschen Gewerkvereine (H.-D.) allein erwägen die Zweckmäßigkeit eines Normativgesetzes, das bestimmte Grundsätze aufzustellen hätte, für später. Der Zentralrat schreibt:

„Zunächst nach freiem Ermessen, doch dürfte der Erlaß eines Normativgesetzes nicht von der Hand zu weisen sein."

Der Gutenbergbund schränkt seine Antwort auf die Gegenwart ein:

„Vorerst nach freiem Ermessen, um einen gesunden Aufbau gesetzlicher Bestimmungen zu ermöglichen."

Besondere Anhaltspunkte und Bedingungen für das Eingreifen des REA. finden sich in folgenden gutachtlichen Bekundungen:

„Nach freiem Ermessen und nach Anruf." (Christlicher Metallarbeiterverband.)

„Nach freiem Ermessen auf Grund vorheriger Fühlungnahme mit den Parteileitungen." (Adav.)

„Nach freiem Ermessen in der Form von zunächst einfachen Anfragen bei den Parteien. Erst wenn eine Partei sich ablehnend verhält, wird das Eingreifen bestimmter. (Siehe auch Absatz 4.)" (Generalsekretariat der Christlichen Gewerkschaften.)

„Das Reichseinigungsamt, um diesen Ausdruck hier zu adoptieren, soll von sich aus nach freiem Ermessen bei Arbeitskämpfen eingreifen, Vorschläge wegen Beilegung machen (Einigungsverfahren), eventuell auch auf Wunsch der Parteien Verhandlungsleiter stellen oder doch vorschlagen." (Hüttner.)

V2. d) Ständige Bereitschaft, um den streitenden Parteien auf Anruf durch Entsendung eines Beraters zu helfen?

Sämtliche Antworten bejahen durchweg die Notwendigkeit einer ständigen Hilfsbereitschaft des REA. Der Zentralrat der Deutschen Gewerkvereine (H.-D.) fügt hinzu:

„Eine ständige Bereitschaft ist nötig; es könnten eine eine größere Anzahl von Männern ernannt werden, die sich

für diese Aufgabe eignen. Die Autorität liegt in der Entsendung durch das REA."

V 2. e) **Verpflichtung zur Annahme des Schiedsrichteramts?**

Diese Verpflichtung des REA. erscheint allen Gutachtern zweckmäßig, natürlich nur „soweit sie praktisch durchführbar ist" (Rahardt) und nicht zur Verzettlung der Kräfte des REA. in „kleinlichen lokalen Streitfragen" (Gutenbergbund) führt. Letzteres unterstreicht auch das Generalsekretariat der Christlichen Gewerkschaften:

„Aber nur dann, wenn das Objekt wichtig genug ist, das dem Urteil des Amts unterliegt."

Der Zentralrat der Deutschen Gewerkvereine (H.-D.) berücksichtigt weitere Ausnahmen von der Verpflichtung, die an sich grundsätzlich auszusprechen sei:

„Entbindung durch die üblichen Gründe, die auch sonst Ablehnung eines Ehrenamts rechtfertigen."

Wölbling stellt folgende Vorbedingungen:

„Soweit ein gültiger Schiedsversuch vorliegt und nicht die örtlichen Instanzen zuständig sind, soll das REA. verpflichtet sein."

V 2. f) **Gewinnung von autoritativen neutralen Persönlichkeiten auch außerhalb des REA. für Vermittler- oder Schiedsrichteraufgaben?**

Dieser Vorschlag findet allgemeine Zustimmung, die teilweise mit starkem Nachdruck geäußert wird, z. B. von Adav, Christlichen Gewerkschaften und Deutschen Gewerkvereinen (H.-D.). Frhr. v. Berlepsch erklärt:

„Besonders wichtig bei der geringen Zahl der Personen, die jetzt gewöhnlich als Schiedsrichter fungieren und bei dem gänzlichen Fehlen von solchen, die als Sachverständige in den großen Industrien des Eisens, der Kohle, der Textilfabrikation anzusehen sind."

Rahardt macht den wohlgemeinten Vorbehalt bei der Gewinnung neutraler Vermitlerpersönlichkeiten: „Doch ist Übung erforderlich.“ Wölbling empfiehlt die autoritativen neutralen Persönlichkeiten „für Fälle, in denen die Parteien nicht geneigt sind, sich dem REA. zu unterwerfen.“

* * *

Neben den bisher festgestellten Hauptaufgaben des REA.: Studienamt für Arbeits- und Tariffragen, Aufsichtsbehörde, Schlichtungs- und Schiedsgerichtsbehörde, bleibt noch, bevor die Einzelheiten dieses letzten wichtigsten Aufgabenkomplexes begutachtet werden, eine große allgemeine Aufgabe zur Erörterung übrig, die einer Reichsstelle für Tarifverträge, die neben der sozialpolitischen auch die rechtspolitische Seite der Kollektivvereinbarungen pflegt:

V. 3. **Ist dem REA. zugleich die Aufgabe zuzuweisen, das Tarifvertragswesen rechtlich (durch einheitliche Auslegung strittiger Tarifverträge, durch Beihilfe zu vorbildlichen Tarifabschlüssen usw.) fortzubilden?**

Ausnahmslos sprechen sich die Gutachter, und zwar zum Teil sehr entschieden für die Übernahme dieser Aufgaben durch das REA. aus. So heißt es in der Antwort des Gutenbergbundes:

> „Erscheint uns als eine der wichtigsten Aufgaben, die dem Reichseinigungsamt von vornherein zufallen würde, ja uns erscheint es, als ob diese Aufgabe auf eine Klärung und Lösung durch ein solches Amt warte!“

Doch denken einzelne Gutachter teilweise über die Methode, wie das REA. diese Aufgabe in der Praxis verwirklichen soll, verschieden. Wölbling zieht eine Parallele zwischen dem REA. und den „zentralen Tarifinstanzen einzelner Gewerbe, die es ja schon jetzt tun“ (nämlich das Tarifvertragswesen rechtlich fortbilden). Das Generalsekretariat der Christlichen Gewerkschaften meint:

„(Dies) kann ebenfalls als ein Ziel im Auge behalten werden, das dann in einem späteren Stadium der Entwicklung zu verwirklichen zu versuchen wäre. Auf Ansuchen könnte das REA. die endgültige Auslegung strittiger Tarifverträge schon jetzt übernehmen."

Damit berührt sich der Vorschlag Breslaus:

„Wenn die Fortbildung nicht durch Gesetz geregelt wird, könnte wohl das REA. fortbildend wirken. Es müßte dann aber als Oberinstanz für die Entscheidungen der Einigungsämter bestimmt werden. Siehe I. 3.".

Dem steht Hüttners Standpunkt, in seinem ersten Satze wenigstens, entgegen, während seine weiteren Ausführungen sich wohl mit den Ansichten der übrigen Gutachter decken:

„Nicht in dem Sinne, daß seine Auslegungen zwingendes Recht schaffen, wohl aber in dem Sinne, daß es Gutachten erstattet, Mustertarife aufstellt und auf diese Weise das Tarifrecht fördert und klärt."

* * *

Die nun folgende Fragengruppe V 4 bis 8 bezieht sich auf die eigentliche und vornehmste Aufgabe des REA., als Schlichtungsbehörde und Schiedsgericht zu wirken, in ihren Besonderheiten nach der Verwaltungsseite hin. Befugnisse und Pflichten im einzelnen werden zur Erörterung gestellt.

V 4. **Welche Befugnisse und Rechte sind dem REA. bei seiner Tätigkeit zu verleihen?**

a) **Alle Befugnisse der GG.-Einigungsämter (siehe oben)?**

Sämtliche Gutachter bezeichnen die Ausstattung des REA. mit den Befugnissen der gewerbegerichtlichen Einigungsämter (vergleiche oben die Fragepunkte II b—i, S. 54 ff.) als notwendig, ja als Mindestmaß der Rechte, die das REA. braucht. Manche Gutachter fordern darüber hinaus noch weitere Befugnisse, z. B.

die Exekutionsgewalt des ordentlichen Gerichts (Gutenbergbund); doch wünschen einzelne auch eine klare Reglung der Zuständigkeitsrechte zwischen den gewerbegerichtlichen Einigungsämtern und dem REA., so Breslau und Flesch, allerdings in entgegengesetztem Sinne:

> Flesch: „Es (das REA.) muß im Stand sein, an Stelle jedes etwa zufällig örtlich zuständigen Gewerbegerichts zu treten."
>
> Dagegen Breslau:
>
> „Aber mit der Beschränkung, daß das REA. nur bei örtlicher Zuständigkeit infolge zentraler Verhandlungen oder als Oberinstanz in Tätigkeit treten kann, nicht aber neben einem zuständigen Einigungsamt."

Nähere Umschreibungen der Befugnisse und Zuständigkeiten des REA. im Hinblick auf die Schlichtungstätigkeit finden sich in folgenden Antworten, die freilich auch in manchen Punkten auseinandergehen.

> Frhr. v. Berlepsch: „Das REA. soll als Vermittler auftreten bei drohenden oder ausgebrochenen Streitigkeiten größeren Umfangs. Es braucht aber die Vermittlung und eventuell den Schiedsspruch nicht selbst auszuüben und abzugeben, sondern kann auch, dem Wunsch der Parteien folgend, die Bestellung einer Einigungsinstanz mit den Parteien genehmen Persönlichkeiten veranlassen?
>
> Hüttner: „Das Reichseinigungsamt soll kein eigentliches Einigungsamt qua Schiedsgericht sein. Abgesehen davon hat es alle Befugnisse einer Reichsbehörde."
>
> Generalsekretariat der Christlichen Gewerkschaften:
>
> „Alle Befugnisse nach Art der GGE.-Ämter, welche sich aus seiner ursprünglichen Bestimmung zu vorbeugendem Eingreifen in drohende Streitigkeiten ergeben; so ins-

besondere auch Anordnung von Erscheinungs- und Verhandlungszwang."

V 4 b) **Das Recht zur Veranstaltung von Erhebungen und Ermittlungen durch die Gewerbegerichte und andere Behörden?**

Dieses Recht des REA. wird von sämtlichen Gutachtern gutgeheißen. Hüttner erklärt sogar:

„Auch darin erblicke ich eine der wesentlichen Aufgaben der Zentralstelle.

V 5. **Soll das REA. in jedem Fall, bei Scheitern der Einigungsverhandlungen einen (unverbindlichen) Schiedsspruch fällen, um die Parteien und die öffentliche Meinung zu orientieren?**

Die große Mehrzahl der Gutachter begrüßt diese Anregung zustimmend, ja unterstützt sie teilweise mit besonderem Nachdruck: „sehr erwägenswert" (Dominicus), „sehr zweckmäßig" (Rahardt), „gewiß, und zwar Veröffentlichung des Schiedsspruchs im Reichsanzeiger und anderen amtlichen Blättern und Tageszeitungen" (Bernhard). Das Generalsekretariat der Christlichen Gewerkschaften begründet seine Zustimmung mit dem Hinweis:

„Da die Veröffentlichung in sehr vielen Fällen allein oft genügt, um den zerrissenen Faden wieder anzuknüpfen."

Doch haben einzelne Gutachter auch Bedenken oder wollen vorläufig wenigstens diese schiedsrichterliche Orientierungstätigkeit noch nicht Platz greifen lassen (letzteres Hüttner). Crefeld will die Veröffentlichung eines Schiedsspruches dem „freien Ermessen" des REA. anheimstellen; einen ähnlichen Standpunkt nehmen v. Schulz und Wölbling ein, ersterer, indem er das REA. ausschließlich als „Oberinstanz der Einigungsämter mit denselben Befugnissen wie diese" wirken lassen will, Wölbling, indem er schreibt:

„Tunlichst! Es gibt Fälle, in denen ein Schweigen angebracht ist. Daß Drückebergerei vermieden wird, muß durch eine geeignete Personenauswahl bewirkt werden: Kenntnisse, Charakter und kein Dilettantismus, der sich im Einigungswesen breit macht, weil ihm die ausgefahrenen Gleise der Verwaltungsjustiz verlegt sind."

Breslau will das Fällen eines Schiedsspruchs nicht einmal dem freien Ermessen des REA. überlassen, sondern:

„Schiedssprüche sollten nur auf Antrag der Parteien ergehen. Ein moralischer Einfluß wohnt ihnen kaum inne."

Vom moralischen Einfluß der Schiedssprüche auf die Parteien mit Hilfe des Resonanzbodens der öffentlichen Meinung hält auch die Generalkommission der Gewerkschaften nicht viel:

„Die vielfach geäußerte Ansicht, daß man in solchen Fällen auf die öffentliche Meinung Rücksicht nimmt, bestätigt sich nicht, denn der Bergbau und die Schwereisenindustrie haben bisher grundsätzlich jede Verhandlung mit Gewerkschaften abgelehnt, ohne Rücksicht darauf, welchen Eindruck ihr Verhalten in der Öffentlichkeit hervorruft."

Der Adav endlich widerspricht der Veröffentlichung eines freien Schiedsspruchs durch das REA. mit einem lakonischen „Nein", und auch der Gutenbergbund lehnt sie als Regel durchaus ab:

„Da hierunter jedenfalls die Autorität des Reichseinigungsamts mehr leiden würde, als unter der Tatsache, daß vor dem REA. gepflogene Verhandlungen gescheitert sind. Jedenfalls müßte der Entscheidung der betreffenden Kammer eine eventuelle Veröffentlichung anheimgestellt bleiben."

* * *

V 6. **Soll das REA. bei drohenden Arbeitskämpfen in gemeinnötigen Gewerbebetrieben mit Zwangsschiedsgerichtsbefugnissen ausgestattet werden?**

Hier zersplittern sich die Ansichten der Gutachter in den verschiedensten Richtungen, woraus hervorgeht, daß die Frage noch nicht genügend geklärt ist und keineswegs spruchreif erscheint.

Frhr. v. Berlepsch spricht dies auch offen aus. Boysen und Dominicus drücken durch ein Fragezeichen denselben Standpunkt aus. Entschieden ablehnend äußern sich neben Wölbling, nach dessen Meinung kein Bedürfnis dafür besteht, Hiller, der Adav und der Christliche Metallarbeiterverband.

Das Generalsekretariat der Christlichen Gewerkschaften und der Gutenbergbund wollen die kritische Frage der Zwangsschiedsgerichtsbarkeit dadurch vermeiden, daß sie andere Methoden zur Vermeidung von Arbeitsstreitigkeiten in den gemeinnötigen Gewerbebetrieben empfehlen. So erklärt das Christliche Generalsekretariat:

> „Wichtiger erscheint zunächst der Ausbau von Ausschüssen (Zentralausschüssen) in den Betrieben, von denen alsdann eine Verbindung mit dem REA. zu erstreben wäre. Zwangsschiedsgerichtsbarkeit scheidet einstweilen zweckmäßig ganz aus."

> Und der Gutenbergbund: „Arbeitskämpfe in solchen Gewerben sollen möglichst auf anderem Wege hintangehalten werden (Tarifvertrag, Arbeiterausschüsse usw.)"

Hüttner will zwar auch kein Zwangsschiedsgericht, aber in diesen kritischen Fällen die Befugnisse des REA., die er sonst ja auf subsidiäre Mittlertätigkeit beschränkt wissen will, erweitern:

> „In diesem Ausnahmefalle könnte die Reichsstelle als Schiedsgericht fungieren, wenn ich ihm auch nicht die Stellung eines Zwangsschiedsgerichts zuweisen möchte."

v. Schulz behandelt die Frage theoretisch und spricht keine Entscheidung aus:

„Es könnten hier z. B. Eisenbahnarbeiter in Betracht kommen. Hier wäre das REA. ein Zwangsschiedsgericht zugunsten der Arbeiter."

Nur vier Gutachter treten rückhaltslos für die Zwangsschiedsgerichtsbefugnisse des REA. bei Arbeitskämpfen, die „gemeine Not" heraufzubeschwören drohen, ein: nämlich Breslau, Crefeld (als Vorort der niederrheinischen Gewerbegerichte), Flesch und Waldmüller. Breslau legt seine Ansicht folgendermaßen dar:

„Das wäre sicher zweckmäßig, wenn die Vollstreckung des Schiedsspruches oder dessen rechtliche Wirksamkeit gesetzlich sichergestellt würde."

* * *

V 7. Soll das REA. auf der Grundlage besonderer Parteivereinbarungen als oberstes Schiedsgericht für tariflich geregelte Gewerbezweige mit gewissen Zwangsbefugnissen tätig sein?

Die Befugnis des REA. zur Schiedsgerichtstätigkeit ist bereits oben (bei V 2 e 4 a und 5) besprochen und von den Gutachtern überwiegend bejaht worden. Hier handelt es sich um die weitere Frage, ob das REA. sich zu einem ständigen obersten Schiedsgerichtshof für alle Tarifgewerbe, die sich ihm unterstellen wollen, mit der absoluten Autorität eines obersten öffentlichen Gerichtes entwickeln und als solches Zwangsbefugnisse, z. B. das Recht zur Fällung unmittelbar vollstreckbarer Urteile, u. ä. erhalten soll. Bei der Erörterung der Befugnisse gewerbegerichtlicher Einigungsämter und Schiedsgerichte sind die juristisch-technischen Einzelheiten oben (bei den Fragen II h, i, l, und III 2 S. 82 ff.) ausführlich behandelt worden.

Abgesehen von den Gutachtern, die sich einer Meinungsäußerung enthalten, stimmen nur zwei, Hiller und Hüttner offen dagegen; letzterer mit folgender Begründung:

„Die Entwicklung und Ausbreitung des Einigungswesens ist in Deutschland noch nicht so weit vorgeschritten, daß ein amtliches Schiedsgericht errichtet werden könnte. Es bleibt vorerst abzuwarten, wie die Entwicklung weiter verlaufen wird. Meiner Ansicht genügt zurzeit noch die unter V 2 c erwähnte beschränktere Funktion der Reichsstelle."

Der Christliche Metallarbeiterverband hält die Frage noch nicht für spruchreif, das Generalsekretariat der Christlichen Gewerkschaften bejaht sie zwar, aber mit so einschneidender Beschränkung der Zwangsbefugnisse, daß das Christliche Generalsekretariat wohl mehr zu den Kritikern als zu den Freunden einer absoluten obersten Schiedsgerichtsbarkeit zu zählen ist. Seine Antwort lautet wörtlich:

„Ja, aber ohne Zwangsbefugnisse, soweit nicht der Erscheinungs- und Verhandlungszwang in Frage kommt."

Frhr. v. Berlepschs Antwort läßt den kritischen Teil der Frage nach den Zwangsbefugnissen offen; er erklärt nur:

„Das REA. soll von den Parteien als oberstes Schiedsgericht angerufen werden können."

Doch geht aus den Bemerkungen des Frhrn. v. Berlepsch zu Frage V 8 hervor, daß „ein Zwang zurzeit noch nicht ausgesprochen werden soll."

Für eine ständige oberste Schiedsgerichtstätigkeit mit Zwangsbefugnissen auf Grundlage besonderer Parteivereinbarungen — letzteres vom Adav und von Waldmüller noch besonders unterstrichen — sprechen sich außer diesen beiden Bernhard und Rahardt, also sämtliche Arbeitgebergutachter, ferner Breslau, Crefeld, Flesch und Wölbling sowie der Gutenbergbund und die Deutschen Gewerkvereine (H.D.), aus. Der Gutenbergbund verweist allerdings

in einem erläuternden Zusatze nur auf die zu erweiternden Befugnisse der Gewerbegerichte, die auch dem REA. zustehen sollen. Breslau hingegen setzt wie bei V 6 voraus, daß die Vollstreckbarkeit und rechtliche Wirksamkeit des Schiedsspruches gesetzlich sichergestellt werde. Wölbling würde sich mit einer indirekten Vollstreckbarkeit der Schiedsrichtersprüche des REA. auf Grund der Parteivereinbarungen zufrieden geben. Er antwortet nämlich auf Frage V 7:

> „Ja, wie das ja bei den meisten privaten Zentralinstanzen schon üblich ist. Vollstreckungsbehörde kann es vielleicht nicht sein. Aber es kann seine Entscheidungen für vollstreckbar erklären, ohne daß die Vollstreckungsklausel eines Gerichts nötig wäre."

* * *

Auf die Bedenken einzelner Gutachter bei der Hauptfrage V 7, ob und wie etwaigen Zwangsbefugnissen des REA. als Ausflüssen seiner obersten Schiedsgerichtsstellung praktische Geltung verschafft werden könne, geht die folgende Frage ein, die sich im übrigen mit den verwandten Fragen II 1 und III 2 eng berührt.

V 8. Wie soll gegebenenfalls die Befolgung der Schiedssprüche erwirkt werden?

Die Antworten der meisten Gutachter, die überhaupt die zwangsweise Vollstreckung der Schiedssprüche schon gegenwärtig befürworten, decken sich mit den Erörterungen und Vorschlägen über die Vollstreckbarkeit der Vereinbarungen und Schiedssprüche der gewerbegerichtlichen Einigungsämter, auf die dann auch mehrfach verwiesen wird. Die Deutschen Gewerkvereine (H.-D.) wollen allerdings den Schiedssprüchen des REA. nur „moralischen Zwang" durch Veröffentlichung und dadurch hervorgerufene Beeinflussung der öffentlichen Meinung zugestehen. Crefeld empfiehlt Vollstreckung der Schiedssprüche „durch Vertragsstrafen; durch Gewährung zivilrechtlicher Ansprüche an die eine Partei

gegen die andere". Weinschild: „durch (öffentliche) Strafandrohung oder Strafvollzug". Bernhard und Rahardt halten den „Verfall eines Teils der zu hinterlegenden Kautionen" und die Mittel der Zivilprozeßordnung für ausreichend. Wölbling glaubt die Frage damit zu erledigen, daß die zwingenden Schiedssprüche einem vollstreckbaren Urteile gleichgestellt werden. [1]) Breslau erachtet die Vollstreckbarkeitsfrage für eine Teilfrage des Haftungsproblems bei Arbeitstarifverträgen:

> „Die Haftung aus Schiedssprüchen würde, wenn ihnen zwingender Charakter beigelegt würde, dieselbe wie aus Tarifverträgen sein. Die Garantie für die Innehaltung ist in dem bezüglichen Fragebogen des näheren behandelt (vgl. Heft 42/43 der „Schriften" der Gesellschaft für Soziale Reform S. 53 ff.). Solange diese Haftung aber nicht festgestellt und gewährleistet ist, kann die Vollstreckung des Schiedsspruchs wohl nur dadurch geschehen, daß die Prozeßgerichte ihn im Einzelfall der Entscheidung als maßgebend zugrunde legen."

* * *

Es bleiben noch die Verfassungsfragen für die behördliche Organisation des REA. und die Kostendeckung zu besprechen.

V 9. Wie sind die Mitglieder des REA. zu erwählen oder zu bestellen?

Ganz überwiegend geht die Ansicht der Gutachter dahin, daß die Faktoren der Reichsregierung (Kaiser, Bundesrat, Reichsamt des Innern) die Mitglieder des Reichseinigungsamts bestellen, möglichst unter Berücksichtigung der Wünsche oder Vorschläge der Parteien. Freiherr v. Berlepsch, Boysen, Hiller und Gutenbergbund: „Reichsamt des Innern", letzterer mit dem Zusatz: „auf Vorschlag der Parteien"; ähnlich Weinschild. —

[1]) Vgl. Wölbling, Brauchen wir ein Reichseinigungsamt? S. 78—80.

Waldmüller: „Vom Bundesrat auf Lebenszeit.“ Deutsche Gewerkvereine (H.-D.):

> „Durch Bundesrat und Reichstag mit der Bedingung, daß jede der bestehenden Organisationen Vertreter vorzuschlagen berechtigt ist, aus denen dann die Ernennung zu erfolgen hat.“

Lebenslängliche Ernennung der ständigen Mitglieder durch den Kaiser auf Vorschlag des Bundesrats befürworten diejenigen Gutachter, die eine Organisation des REA. nach dem Muster des Reichsversicherungsamts und der Versicherungsanstalt für Angestellte vorschlagen (Bernhard und Crefeld; siehe unten).

Hüttner betont die sorgfältige Auswahl der Persönlichkeiten vor der Ernennung:

> „Die Mitglieder sind Reichsbeamte und werden vom Kaiser ernannt. Besonders zu berücksichtigen sind dabei Persönlichkeiten, die auf dem Gebiete des Einigungswesens praktische Erfahrungen besitzen.“

Flesch legt Nachdruck auf das Vorschlagsrecht der wirtschaftlichen Korporationen und der Parlamente:

> „Durch Ernennung vom Bundesrat, sowie von den Ministerien auf Vorschlag der Handelskammern, Handwerkskammern usw.; sowie durch Zuwahl von Mitgliedern seitens des Reichstags oder des Landtags.“

Rahardt und die Christlichen Gewerkschaften wollen überhaupt die Parteien in erster Linie den Ausschlag bei der Bestellung der Mitglieder des REA. geben lassen; wenigstens schreibt Rahardt: „Durch Reichsorganisationen“ und das Generalsekretariat der Christlichen Gewerkschaften:

> „Von den Parteien zu berufen; soweit keine Einigung derselben möglich ist, erfolgt Berufung durch das Reichsamt des Innern.“

Einen vermittelnden Vorschlag, der dem traditionellen Wesen der Behörde und dem Mitwirkungsrecht der Parteien Rechnung trägt, macht Breslau:

„Der Vorsitzende oder die mehreren Unparteiischen können von der Regierung ernannt, die Beisitzer für den Einzelfall von den streitenden Parteien bestellt werden. Diese dauernd zu ernennen, würde einen zu großen Apparat erfordern, während doch die Hauptkämpfe sich nur in den einzelnen Berufen nur nach mehreren Jahren wiederholen und auch dann nicht immer fremden Eingriff erfordern."

Dieser Gedanke, das REA. aus zwei Elementen, festen beamteten Mitgliedern und von den Parteien zu wählenden Beisitzern, zusammenzusetzen, berührt sich mit den schon erwähnten Vorschlägen Crefelds und Bernhards, die sich die Organisation des REA. nach Art des Reichsversicherungsamtes oder der Reichsversicherungsanstalt für Angestellte denken. Bernhard wünscht allerdings, daß statt der Landesversicherungsanstalten und der Berufsgenossenschaften die Gewerbegerichtsbeisitzerschaften die Wahlkörper für das REA. bilden. Zur Erläuterung seien die entsprechenden Bestimmungen der RVO. hier angeführt:

§ 85. Das Reichsversicherungsamt besteht aus ständigen und nichtständigen Mitgliedern.

§ 86. Der Kaiser ernennt den Präsidenten und die übrigen ständigen Mitglieder auf Vorschlag des Bundesrats auf Lebenszeit.

Aus den ständigen Mitgliedern ernennt der Kaiser die Direktoren und die Senatspräsidenten.

Die übrigen Beamten ernennt der Reichskanzler.

§ 87. Das Reichsversicherungsamt hat 32 nichtständige Mitglieder. 8 von ihnen wählt der Bundesrat, und zwar mindestens 6 aus seiner Mitte; je 12 werden als Vertreter der Arbeitgeber und der Versicherten gewählt.

Für die Arbeitgeber und Versicherten werden in der gleichen Weise Stellvertreter nach Bedarf gewählt. Für Mitglieder, die vor Ablauf ihrer Wahlzeit ausscheiden, rücken die Stellvertreter in der Reihenfolge ihrer Wahl ein.

§ 88. Die Arbeitgeber und die Versicherten werden unter Leitung des Reichsversicherungsamts in getrennter Wahl schriftlich gewählt, die Ver=

sicherten nach den Grundsätzen der Verhältniswahl, die Arbeitgeber nach einfacher Stimmenmehrheit, wobei bei Stimmengleichheit das Los entscheidet.

Der Bundesrat setzt das Stimmenverhältnis der einzelnen Wahlkörper nach der Zahl ihrer Versicherten fest. Er kann bestimmen, wie nach Bezirken zu wählen ist.

Das Reichsversicherungsamt veröffentlicht das Wahlergebnis.

§ 89. 6 von den 12 Arbeitgebermitgliedern werden von den Arbeitgebermitgliedern in den Ausschüssen der Versicherungsanstalten und in den entsprechenden Vertretungen der Sonderanstalten gewählt, und zwar

4 aus dem Bereiche der Gewerbeunfallversicherung,
2 aus der landwirtschaftlichen Unfallversicherung.

§ 90. Die übrigen 6 Arbeitgeber werden von den Vorständen der Berufsgenossenschaften und den Ausführungsbehörden gewählt, und zwar je aus ihrem Bereiche

4 von den gewerblichen Berufsgenossenschaften und Ausführungsbehörden, davon 1 von der Seeberufsgenossenschaft, 2 von den landwirtschaftlichen Berufsgenossenschaften und Ausführungsbehörden.

§ 91. Die 12 Versicherten werden von den Versichertenbeisitzern bei den Oberversicherungsämtern gewählt, und zwar

8 aus dem Bereiche der gewerblichen und der Seeunfallversicherung,
4 aus dem Bereiche der landwirtschaftlichen Unfallversicherung.

§ 97. Der Reichskanzler verpflichtet die vom Bundesrate gewählten nichtständigen Mitglieder, die übrigen und ihre Stellvertreter der Präsident des Reichsversicherungsamts vor ihrer ersten Dienstleistung auf die gewissenhafte Erfüllung ihrer Pflichten.

Für die Bildung des Direktoriums und des Verwaltungsrats der Reichsversicherungsanstalt für Angestellte, die gegebenenfalls auch als Muster für die Zusammensetzung des Reichseinigungsamts berücksichtigt werden soll, gelten laut Versicherungsgesetzes für Angestellte folgende Vorschriften:

§ 100. Das Direktorium besteht aus einem Präsidenten und der erforderlichen Anzahl von beamteten Mitgliedern, sowie aus je 2 Vertretern der versicherten Angestellten und ihrer Arbeitgeber (nichtbeamteten Mitgliedern).

Es faßt seine Beschlüsse nach Stimmenmehrheit, soweit dieses Gesetz nichts anderes vorschreibt. Bei der Beschlußfassung scheiden so viel nichtbeamtete Mitglieder aus, daß die beamteten in der Mehrzahl sind. Bis zur Wahl der nichtbeamteten Mitglieder ist das Direktorium auch ohne diese be-

schlußfähig. Im übrigen wird die Geschäftsführung durch eine Geschäftsordnung geregelt, die der Reichskanzler nach Anhören des Verwaltungsrats erläßt.

Das Direktorium steht unter der Aufsicht des Reichskanzlers.

§ 101. Präsident und beamtete Mitglieder des Direktoriums sowie die höheren etatsmäßigen Beamten werden auf den Vorschlag des Bundesrats vom Kaiser auf Lebenszeit ernannt. Soweit die Ernennung von beamteten Mitgliedern und höheren etatsmäßigen Beamten nach Bildung des Verwaltungsrats erfolgt, ist er vorher zu hören.

§ 102. Die im § 101 bezeichneten Beamten haben die Rechte und Pflichten der Reichsbeamten.

§ 103. Die nichtbeamteten Mitglieder des Direktoriums wählt der Verwaltungsrat auf 6 Jahre. Für jedes Mitglied werden mindestens zwei Ersatzmänner gewählt; sie vertreten es, wenn es verhindert ist, und treten, wenn es ausscheidet, für den Rest der Wahlzeit in der Reihenfolge ihrer Wahl ein.

Die Vertreter der Arbeitgeber werden von den Arbeitgebervertretern, die übrigen von den Angestelltenvertretern unter den Mitgliedern des Verwaltungsrats gewählt.

§ 108. Der Verwaltungsrat hat das Direktorium bei Vorbereitung wichtiger Beschlüsse gutachtlich zu beraten.

§ 109. Der Verwaltungsrat besteht aus dem Präsidenten des Direktoriums oder seinem Stellvertreter als Vorsitzenden und mindestens je zwölf Vertretern der versicherten Angestellten und ihrer Arbeitgeber. Der Reichskanzler kann die Zahl der Mitglieder nach Bedarf erhöhen.

Die Vertreter der Arbeitgeber werden von den Arbeitgebervertretern und den Vertrauensmännern, die übrigen von den Angestelltenvertretern unter den Vertrauensmännern gewählt.

§ 111. Die Wahl findet nach den Grundsätzen der Verhältniswahl statt.

Der Reichskanzler erläßt eine Wahlordnung und leitet die Wahl durch seine Beauftragten.

Für jeden Vertreter werden mindestens zwei Ersatzmänner gewählt; sie ersetzen ihn, wenn er verhindert ist, und treten, wenn er ausscheidet, für den Rest der Wahlzeit in der Reihenfolge ihrer Wahl ein.

Bei Streit ihrer Wahl entscheidet der Reichskanzler.

* * *

Durch die gutachtlichen Vorschläge Crefelds und Bernhards, für die Organisation des REA. das Muster des Reichsversicherungsamts zu wählen, ist bereits der folgenden Frage nach der Bildung ständiger Beiräte aus den Parteien vorgegriffen.

V 10. **Empfiehlt sich die Bildung ständiger gleichseitiger (aus Arbeitgebern und Arbeitern in gleicher Zahl gebildeter) Beiräte?**

Die Ansichten der Gutachter sind sehr geteilt. Völlig dagegen sind freilich nur die Deutschen Gewerkvereine (H.-D.) und Breslau, und zwar erstere aus dem Grunde, weil ein Beirat nach ihrer Meinung „die Sache zu verwickelt macht".

Breslau empfiehlt die Beiräte nicht:

„Teils nicht aus dem eben (VI 9) Gesagten, teils auch nicht, um nicht den Vorwurf der Bevormundung aufkommen zu lassen."

Hüttner, Waldmüller und Flesch glauben, daß man ohne ständigen Beirat mit nur gelegentlicher Heranziehung von Parteibeisitzern auskommen kann.

Hüttner: „Die Bildung eines Beirats, die bei dem gegenwärtigen Stande des Organisationswesens Schwierigkeiten machen würde, ist nicht notwendig, wenn die Mitglieder der Reichsstelle verpflichtet sind, Vertreter der beteiligten Parteien zu hören."

Waldmüller: „Wohl nicht. Es soll dem REA. überlassen bleiben, in einzelnen Fällen Beiräte zuzuziehen."

Flesch: „Besser wohl Wahl des Beirats von Fall zu Fall auf Vorschlag der Gemeinde oder der Gewerbegerichte oder der öffentlichen Arbeitsvermittelungsstellen und Tariforganisationen."

Die christlichen Gewerkschaften meinen, daß „vielleicht später" Beiräte nötig werden.

„Vorläufig dürften solche tarifierter Gewerbe ausreichen", setzt der Gutenbergbund hinzu.

Im Gegensatz zu dieser abwartenden Haltung erklären sich die Arbeitgebervertreter Adav und Rahardt ähnlich wie Bernhard „ganz entschieden", „unbedingt" für die ständigen Parteibeiräte. Eine glatte Bejahung sprechen ferner (außer dem oben schon genannten Crefeld) Frhr. v. Berlepsch („erscheint erwünscht"), Boysen, Hiller, v. Schulz, Weinschild und Wölbling aus. v. Schulz macht zugleich einen Vorschlag für die Wahl der Beisitzer, der sich mit dem bei Frage V 9 erwähnten Vorschlag Bernhards deckt:

„Beisitzer (Vertrauensmänner) wie bei den GG., vielleicht zu wählen durch Ausschüsse der GG.-Beisitzer Deutschlands."

* * *

Die erfolgreiche Wirksamkeit des REA. ist von der Autorität seiner Stellung und von dem Vertrauen auf die Unparteilichkeit seiner Mitglieder zu einem wesentlichen Teile abhängig. Eine ungeheure Fülle von Macht und Verantwortung ist in ihre Hand gegeben. Die Entscheidungen des REA. können unter Umständen tief in das Schicksal eines Gewerbes einschneiden. Deshalb muß die Unabhängigkeit der Mitglieder des REA. gegen jeden unsachlichen Beeinflussungsversuch von oben und unten besonders stark gesichert sein. Ob dafür besondere gesetzliche Maßnahmen zweckmäßig sind, bedarf also der Erwägung.

V 11. Wie ist die Unabhängigkeit der REA.-Beamten und der Beiratsmitglieder zu sichern?

Die Urteile und Vorschläge der Gutachter gehen weit auseinander.

Frhr. v. Berlepsch erklärt:

„Hierzu scheint mir eine Notwendigkeit nicht vorzuliegen.“

Breslau ist der gleichen Ansicht und verweist zur Bekräftigung auf die Erfahrungen mit den allerdings viel weniger einflußreichen gewerbegerichtlichen Einigungsämtern:

„Eine besondere Sicherung der Unabhängigkeit ist wohl kaum nötig. Die Einigungsämter der Gewerbegerichte haben das Nichtbestehen solcher Sicherung bisher nicht vermissen lassen.“

Flesch glaubt, daß es sich bei der Unabhängigkeitsfrage um eine reine „Personenfrage“ handelt.

Rahardt hält noch weitere Beratungen der Frage für nötig; Bernhard und Crefeld, die, wie erwähnt, das Reichsversicherungsamt als Vorbild für das REA. empfehlen, sind der Ansicht, daß durch die beamtete Stellung der Mitglieder und die kontrollierende Mitwirkung der Parteibeiräte genügende Sicherheiten geboten seien, Hiller und Hüttner sehen diese Sicherheiten in der lebenslänglichen Anstellung der REA.-Beamten, die Christlichen Gewerkschaften und Weinschild in der Besoldung durch das Reich (statt durch irgendwelche Parteigruppen). Die Deutschen Gewerkvereine (H.-D.) verweisen auf die allgemeine Beamtenmoral:

„Die REA.-Beamten sind dem Reich und ihrem Gewissen verantwortlich, sonst aber unabhängig.“

v. Schulz, Waldmüller und Wölbling fordern richterliche Stellung der REA.-Mitglieder.

Wölbling: „Rechtsstellung wie Reichsgerichtsmitglieder. Disziplinargericht = Reichsgericht auch für die Gewählten.“

Eine ganz besondere, nicht ohne weiteres verständliche Methode zur Sicherung der Unabhängigkeit des REA. deutet der Adav in seiner Antwort an:

„Durch die Nichtzuerkennung von Zwangsbefug-

* *
*

nissen bezüglich der Anerkennung der gefällten Schiedssprüche."

* * *

V 12. Wie ist die Kostendeckung zu regeln?

Da es sich um eine Reichseinrichtung handelt, so lautet natürlich die Ansicht der Gutachter fast einmütig dahin, daß das Reich die Kosten zu tragen hat; der Gutenbergbund fügt noch begründend hinzu:

„Da dieses (das Reich) ein sehr weitgehendes Interesse an der Vermeidung großer Arbeitskämpfe hat."

Doch finden es einzelne Gutachter angebracht, auch die Parteien zur Kostendeckung heranzuziehen. So erklärt Breslau:

„Am zweckmäßigsten und einfachsten wäre es wohl, wenn die Kosten vom Reich übernommen würden, mit Ausnahme der im Einzelfall entstehenden Auslagen, über deren Erstattung weiter oben gesprochen ist. Irgend eine Umlegung würde ja viel zu umständlich sein."

Flesch: Die Kosten trägt das Reich, insoweit nicht die Kosten beim Schiedsspruch eingezogen werden können."

Wölbling: „Die Kosten des REA. trägt das Reich. Gebühren sind nicht zu erheben. Auslagen können von den Parteien ersetzt werden."

Generalsekretariat der Christlichen Gewerkschaften:

„Die Parteien haben nach dem Grade ihrer Inanspruchnahme des Amts zu den Kosten beizutragen."

Zusammenfassung.

Die Sammlung und Sichtung der gutachtlichen Stimmen zur Vervollkommnung des gewerblichen Einigungswesens hat ergeben, daß in fast allen befragten Lagern die Interessenten und die neutralen Fachleute in großer Mehrzahl entschieden den Ausbau und die Verbesserung der vorhandenen Methoden zur Friedensstiftung zwischen Arbeitgebern und Arbeitern befürworten. Allerdings bestehen noch vielfach Meinungsunterschiede darüber, wieweit diese Reform mit Mitteln der Gesetzgebung durchzuführen sei und welche Rolle das Selbsthilfestreben der Parteien und die allgemeine Begünstigung der gewerblichen Friedenseinrichtungen durch Verwaltung und öffentliche Meinung in dem Vervollkommnungsprozesse spielen sollen. Diese Meinungsunterschiede staffeln sich noch besonders, wenn sich die Betrachtung den verschiedenen Gruppen des Einigungswesens zuwendet. So lebhafte Sympathien die meisten Gutachter für eine Förderung der freien (privaten) Einigungs- und Schiedsstellen der Berufsorganisationen bekunden, so wenig Neigung besteht doch im allgemeinen, diese Förderung der frei geschaffenen paritätischen Friedensinstitutionen mit Hilfe besonderer Gesetze zu betreiben. Vielmehr erhofft die Mehrzahl der Gutachter von einer organischen Fortentwicklung der vorhandenen Grundlagen durch die verständnisvolle Selbstverwaltung der Parteien das Beste für die Weiterbildung dieses Zweiges des Einigungswesens. Nur zur Regelung einiger störenden Unstimmigkeiten und zur Ausfüllung etwaiger Lücken in der privaten Friedensorganisation befürworten manche Gut-

achter gesetzgeberische Nachhilfe oder öfters noch eine ergänzende Mitwirkung öffentlicher Einigungs- und Schiedsbehörden.

Die Grundstimmung bei der Mehrzahl aller Gutachter lautet überhaupt dahin, daß ein gegenseitiges Zusammenwirken der öffentlichen und privaten Stellen das Zweckmäßigste sei, um den verschiedenartigen Aufgaben, den Organisations- und Entwicklungseigenheiten der einzelnen Gewerbe gerecht zu werden und das System des Einigungswesens möglichst lückenlos und wirksam auszugestalten. Wenn den freien privaten Einigungsstellen nachgerühmt wird, daß sie den Gedanken des Einigungswesens populärer machen und ihm in manchen Kreisen leichter Eingang verschaffen als die behördliche, von außen herantretende Institution, so wird andererseits die praktisch vielfach festgestellte Unentbehrlichkeit behördlicher Einigungs- und Schiedsstellen für die oberen Instanzen des Auseinandersetzungsprozesses und für Gebiete mit schwachen Berufsorganisationen betont. Und so scheint nach allem das sog. „gemischte System", wie man dieses organische Zusammenwirken behördlicher und privater Organisationen bezeichnet, und seine bewußte Förderung der weitestgehenden Zustimmung aller praktisch und theoretisch interessierten Kreise sicher, mögen auch über das Maß der Anwendung gesetzgeberischer Förderungsmittel ad hoc die Ansichten im einzelnen voneinander abweichen. Letzteres ist keine wesentliche Prinzipienfrage, ebensowenig wie der andere noch offene Streitpunkt, ob das gemischte System für ein konkurrierendes Nebeneinander der behördlichen und freien Stellen, das die Leistungsfähigkeit beiderseits anregt und die behördlichen Ämter vor Bureaukratismus bewahrt, andererseits aber auch unfruchtbare Zersplitterung mit sich bringen kann, Spielraum freilassen darf oder ob es ein ökonomisch und rechtlich streng geordnetes Mit- und Übereinander der beiden Einigungsverfahren anstreben muß.

Überraschend stark ist die Einmütigkeit der Vertreter aller Richtungen in der Forderung eines Reichseinigungsamts als der Krönung des „gemischten Systems". Darüber wird bei der zusammenfassenden Betrachtung der einzelnen Gruppen noch

kurz Einiges zu sagen sein ebenso wie über den unteren Ausbau der gewerbegerichtlichen Einigungsämter und Schiedsgerichte und über bestimmte Vervollkommnungsmöglichkeiten im freien Einigungswesen der privaten Berufsorganisationen.

Beim Ausbau des gewerbegerichtlichen Einigungswesens ist sich die Mehrheit der Gutachter darüber einig, daß eine klarere Ordnung und zugleich eine Erweiterung der räumlichen und sachlichen Zuständigkeit der gewerbegerichtlichen Einigungsämter wünschenswert sei. Die GGEA. sollen ausdrücklich ermächtigt werden, auf Anruf auch bei Streitigkeiten, die über den örtlichen Bezirk hinausgreifen, vermittelnd einzugreifen, während ihre Befugnis dazu heute juristischen Zweifeln begegnet; manche Gutachter empfehlen sogar, gewissermaßen als Vorstufe für das Reichseinigungsamt, die Zuständigkeit des in einer Landeshauptstadt ansässigen GGEA. auf das ganze Gebiet des Bundesstaates auszudehnen. Jedoch soll die moralische, gegen früher vielleicht noch etwas zu verstärkende Pflicht der Vorsitzenden der GGEA., nach bestem Wissen und Gewissen sich über die Zweckmäßigkeit eines Vermittlungseingriffes frei zu entscheiden, keineswegs etwa in einen schematischen Zwang umgewandelt werden. Diese Unabhängigkeit und Selbstherrlichkeit des Vorsitzenden eines GGEA, die einzelne Gutachter durch Lebenslänglichkeit der Anstellung noch besonders bekräftigen wollen, während andere gegen die Unabsetzbarkeit begründete Bedenken äußern, erfordert andererseits eine sehr sorgsame Auswahl geeigneter Persönlichkeiten. Der Vorschlag freilich, diese Auswahl in die Hand der interessierten Arbeitgeber- und Arbeiterkreise des Bezirks zu legen, steht ganz vereinzelt da und erscheint solange auch praktisch unausführbar, als diese Kreise über keine öffentlich-rechtlich geordnete, umfassende Vertretung verfügen. Die vielfach angeregte Schaffung ständiger Vertrauensmännerbeiräte, die die stete lebendige Fühlung zwischen den GGEA.-Beamten und den auf dem Arbeitsmarkt miteinander ringenden Gewerbegruppen sichern und das rechtzeitige vermittelnde Eingreifen des Vorsitzenden begünstigen könnten, setzt übrigens ebenfalls einen größeren öffentlichen Ver-

tretungs- und entsprechendeu Wahlapparat voraus und wird drum von zahlreichen Praktikern abgelehnt; für kleinere GEA. mit wenig Einigungstätigkeit würde die Umständlichkeit des Apparats seinem allenfalls möglichen Leistungsgrade kaum entsprechen. Wo aber an größeren Orten solche Vertrauensmännerbeiräte geschaffen würden, da müßte, so lautet die entschiedene Überzeugung der Mehrheit der Gutachter, durch ein geeignetes Verhältniswahlverfahren dafür gesorgt werden, daß möglichst alle Gruppen, auch die schwachen Minderheiten, eine, wenn auch geringfügige, Vertretung erfahren, damit nicht eine stark organisierte Gruppe monopolistisch das Feld beherrscht und allen anderen, auch den grundsätzlich abweichenden Gruppen, ausschließlich ihren Willen diktiert. Der Schutz der Minderheiten gegen die Monopolherrschaft einer starken Gruppe wird überhaupt, auch bei der gegenwärtigen Verfassung der GEA., von der Mehrzahl der Gutachter als eine beherzigenswerte Forderung bezeichnet. Mindestens ebenso entschieden aber betonen die Gutachter, und zwar aller Richtungen, daß die Vertreter und Beamten der Berufsverbände unbeschränkt zu den Einigungsverhandlungen vor den GEA. zugelassen werden müßten, weil sie durch ihre Sachkunde und ihre Verhandlungsgewandtheit zu einem erfolgreichen Verlauf des Einigungsverfahrens wesentlich beitragen.

Für die Ausgestaltung des jetzt geltenden Erscheinungs- und Vernehmungszwanges im gewerbegerichtlichen Einigungsverfahren zu einem Verhandlungszwange sprechen sich die Gutachter in stattlicher Mehrheit aus. Doch darf nicht übersehen werden, daß gerade einige der bekanntesten Vorsitzenden von GEA. aus ihrer praktischen Erfahrung heraus dem gesetzlichen Verhandlungszwang wenig Bedeutung beilegen, ja ihn in unrechten Händen sogar für bedenklich erachten. Letzterer Einwand besagt allerdings nichts, da natürlich jede Einrichtung bei mißbräuchlicher Handhabung schädlich wirken kann.

Die Ausstattung des gewerbegerichtlichen Einigungsverfahrens mit besseren behördlichen Machtvollkommenheiten als bisher, insbesondere mit einer Reihe gerichtlicher Befugnisse hinsichtlich

eidlicher Zeugen und Sachverständigenvernehmung, Sitzungs-polizei, amtlicher Kundmachung usw. befürworten die Gutachter fast ausnahmslos. Die Reglung der sachlichen und persönlichen Unkostenfrage bei den Verhandlungen überweisen sie zumeist den Gemeinden, bei größeren, über einen Gemeindebezirk hinaus-greifenden Streitfällen zum Teil auch dem Staat. Verschiedene Berufsorganisationen der Arbeiter wollen aber auch die Parteien an der Kostentragung beteiligt wissen. Die bisher oft lästige Stempelsteuer bei den Einigungsverhandlungen und Friedens-vereinbarungen bekämpfen sämtliche Gutachter; derartige Ver-einbarungen müßten grundsätzlich im Reich wie in den Bundes-staaten stempelfrei sein.

In der kritischen Frage der Vollstreckbarkeit der Verein-barungen von dem GGEA. sind die Gutachter, obwohl sie sämtlich die Rechtsverbindlichkeit dieser Vereinbarungen, zum mindesten der in Tarifvertragsform gekleideten, als etwas Selbstverständ-liches ansehen, gegen eine unmittelbare gerichtliche Zwangs-vollstreckung. Aber eine Lösung in dem Sinne, daß es zur recht-lichen Gewohnheit der Parteien werde, in den Friedensverein-barungen von vornherein sich gegenseitig durch Vertragsstrafen und Kautionen die Erfüllung zu gewährleisten und so die gericht-liche Zwangsvollstreckung überflüssig zu machen, scheint vielen Gutachtern willkommen.

Das Sonderbestehen von Innungseinigungsämtern neben den gewerbegerichtlichen Einigungsämtern wird allenthalben für unzweckmäßig erachtet. Mindestens sollten die Innungseinigungs-ämter als Unterinstanz den GGEA. unterstellt werden. Besser noch wäre es, die Innungsmeister, an Stelle der jetzigen Isolierung, als Beisitzer zur fruchtbaren Mitwirkung im GGEA. heranzuziehen.

An der schiedsrichterlichen Tätigkeit der gewerbege-richtlichen Einigungsämter wollen die meisten Gutachter zunächst im Wege der Gesetzgebung nichts Wesentliches ändern, sondern die Ausgestaltung bis auf weiteres der Entwicklung, d. h. freien Ermessen und Können des Einigungsamtsvorsitzenden und dem dem Willen der Parteien überlassen. Die von den erfahrensten

Fachleuten für notwendig erachtete Stärkung der Autorität des Schiedsrichters im GGEA. erhofft man von dem Druck der öffentlichen Meinung. Doch scheint es nach verschiedenen Nebenbemerkungen der Gutachter, als ob auch für die Forderung, daß die Parteien eine einmal — im voraus oder nachträglich — erklärte Unterwerfung unter den Schiedsspruch als rechtsverbindlich für sich und Anderen gegenüber gelten lassen müssen, eine Mehrheit besteht. Allerdings soll die rechtsverbindliche Unterwerfung unter den Schiedsspruch nicht zugleich die gerichtliche Vollstreckbarkeit des Spruches gegen die sich unterwerfende Partei in sich schließen. In diesem Punkte sollen es nach Ansicht der Gutachtermehrheit die Parteien gerade so wie bei den Vereinbarungen vor dem GGEA. halten. Die Reglung der Kosten- und Stempelsteuerfragen bei Schiedssprüchen soll ebenfalls derjenigen bei den Vereinbarungen des GGEA entsprechen.

Die Vervollkommnung des freien privaten Einigungswesens — etwa durch Gewährung gewisser öffentlich-rechtlicher Befugnisse und Machtvollkommenheiten gegen Übernahme bestimmter Pflichten zur unparteilichen Ordnung des Verfahrens, des Vorsitzes, der Beisitzerschaft und der Beschwerdeinstanzen — findet zwar allenthalben sympathisches Interesse, doch wollen die meisten Gutachter diese Vervollkommnung nicht mit gesetzgeberischer Nachhilfe, auch nicht einmal solcher subsidiärer Natur, sondern allein durch die bessere Einsicht und Praxis der Parteien erzielen. Für die Bestellung eines neutralen Vorsitzenden soll allenfalls eine dispositive Empfehlung der Normen der Zivilprozeßordnung (Abschnitt: Schiedsrichterliches Verfahren; §§ 1028—1033) und des § 6 GGG. durch den Gesetzgeber in Frage kommen. Gleiches soll für das Verfahren bei der Fällung eines Schiedsspruchs genügen. Für eine normative Verallgemeinerung der in der Tarifvertragspraxis ausgebildeten Übung, daß die Parteien den ganzen Instanzenzug der selbstgeschaffenen Einigungseinrichtung zuvor erschöpfen müßten, ehe sie zu offenem Kampfe schritten, besteht bei der großen Mehrzahl der Gutachter — mit Ausnahme einiger Arbeitervertreter — zunächst noch wenig Stimmung; man ist der

Meinung, diese Übung würde sich von selbst auf rein vertraglicher Grundlage verallgemeinern; gesetzgeberischer Stützen bedürfe diese Entwicklung nicht. Auch die Deckung der oft nicht unerheblichen Kosten der frei geschaffenen Einigungsstellen und Schiedsgerichte soll, obwohl diese wichtige öffentliche Sozialaufgaben erfüllen, ausschließlich Sache der Parteien bleiben. Fast durchweg tritt der Standpunkt eben zutage, das freie private Einigungs- und Schiedswesen müsse völlig frei und unangetastet von gesetzgeberischen und behördlichen Schritten bleiben, mögen diese auch durchaus nur im Sinne einer Vervollkommnung des technisch und sozialpolitisch noch etwas mangelhaften Einigungsverfahrens der privaten Organisationen gedacht sein. Eine Scheu vor „Bureaukratisierung" kommt bei manchen Gutachtern in der Begründung ihres Standpunktes offen zum Ausdruck. Bei alledem darf aber nicht übersehen werden, daß das „freie" Einigungs- und Schiedswesen heute bereits mit dem gesetzlich geschaffenen Einigungswesen der Gewerbegerichte vielfach in so enger persönlicher und instanzieller Verbindung steht, daß das rein private Ermessen der Parteien hier also von diesen selbst gewissen öffentlichen Normen unterstellt erscheint.

So vielfältig die Meinungen bei den Einzelfragen der Reform des öffentlichen Einigungswesens auseinandergehen, so wenig Neigung oft sich für gesetzgeberische Reformmaßnahmen zeigt: bei der neuerdings so lebhaft erörterten Forderung nach einer öffentlichen Zentralstelle für das gewerbliche Einigungs- und Schiedswesen — „Reichseinigungsamt" — tritt, wie schon eingangs betont wurde, eine um so bemerkenswertere Einmütigkeit der Gutachter aller Richtungen hervor. Keiner ist ausdrücklich dagegen, wenn auch die Wichtigkeit und Dringlichkeit einer solchen Schöpfung nicht von allen gleichmäßig eingeschätzt wird. Ebenso bestehen Unterschiede in der Beurteilung der Notwendigkeit der einzelnen Aufgaben, Pflichten und Rechte eines Reichseinigungsamts. Doch herrscht völliges Einverständnis, daß eine solche Zentralstelle das laufende Studium des Arbeits- und Wirtschaftsmarktes, der Arbeitsvertragsbedingungen, der Arbeiterbewegung und des Tarif-

vertragswesens betreiben, allen darauf bezüglichen zuverlässigen Stoff sammeln und auf Antrag der Parteien mit Auskünften dienen soll. Vor allem aber soll das REA. nach einhelliger Ansicht der Gutachter sich in ständiger Bereitschaft halten, um bei drohenden Arbeitszwisten ernsterer Art vorbeugend oder friedenstiftend einzugreifen; es soll den Parteien auf Antrag Berater und Schiedsrichter stellen und für Gewinnung geeigneter neutraler Vermittler- und Schiedsrichterpersönlichkeiten auch aus nichtamtlichen Kreisen Sorge tragen. Auch darin sind sich die Gutachter einig, daß es eine bedeutsame Aufgabe des REA. sei, das Tarifvertragswesen rechtlich fortzubilden; doch gehen die Ansichten hinsichtlich der dabei zu wählenden Methode auseinander. Beratung, Musterlieferung, allgemeine Beihilfe des REA. beim Abschluß von Tarifverträgen heißen zwar sämtliche Gutachter gut, doch hält die Mehrheit eine rechtsauslegende Tätigkeit des REA. in Tarifvertragssachen nur dann für angebracht, wenn die Parteien besondere gemeinschaftliche Anträge an das REA. stellen.

Die Rechte und Befugnisse des REA. als Schlichtungs- und Schiedsbehörde sollen den oben (für die Zukunft) geforderten Befugnissen der gewerbegerichtlichen Einigungsämter entsprechen, also auch den Erscheinungs- und Verhandlungszwang umfassen; außerdem soll das REA. das Recht zu amtlichen Ermittlungen und Untersuchungen haben. Im Falle des Scheiterns von Einigungsverhandlungen darf es nach freiem Ermessen durch Veröffentlichung eines Schiedsspruchs die öffentliche Meinung orientieren, um so unter Umständen den weiteren Verlauf eines Arbeitszwistes zu beeinflussen. Besondere schiedsrichterliche Befugnisse dem REA. bei Zwisten in gemeinnötigen Betrieben einzuräumen, tragen die meisten Gutachter vorerst noch Bedenken. Auch soll das REA. eine oberste Schiedsrichtertätigkeit mit Zwangsbefugnissen in Tarifvertragsgewerben nur auf Grund ausdrücklicher Parteivereinbarungen von Fall zu Fall ausüben, also kein allgemeinzuständiges oberstes Tarifschiedsgericht mit Zwangsvollstreckungsgewalt bilden. Über die Vollstreckungsmittel im gegebenen Falle vergleiche man das oben beim gewerbegerichtlichen Einigungswesen Gesagte.

Die Verfassung und Personenzusammensetzung des REA. denken sich die meisten Gutachter, soweit sie sich darüber besonders äußern, in der Art einer selbständigen, dem Reichsamt des Innern unterstellten Reichsbehörde, die zu einem Teil aus beamteten Mitgliedern, zum anderen Teile aus ständigen Arbeitgeber- und Arbeiterbeiräten bestehen soll. Erstere sind von der Reichsregierung (Bundesrat und Reichstag oder Reichsamt des Innern) zu bestellen — unter Berücksichtigung von Vorschlägen der Parteien, der Wirtschaftskorporationen (Handelskammern usw.) und der freien Berufsorganisationen, so wird von denen angeregt, die keine ständigen Parteibeiräte wünschen —. Die Parteibeiräte sollen in gleicher Zahl von den beiden Lagern getrennt im Wege der Verhältniswahl gewählt werden. Mehrere Gutachter bezeichnen dabei als Vorbild die Zusammensetzung des Reichsversicherungsamts oder der Reichsversicherungsanstalt für Angestellte, vereinzelt noch mit dem Zusatz, daß statt der Landesversicherungsanstalten und Berufsgenossenschaften die Gewerbegerichtsbeisitzerschaften die Wahlkörper für das REA. bilden sollten. Eine besondere Sicherung der Unabhängigkeit der ständigen Beamten des REA. gegen Beeinflussung von oben oder von unten erscheint nicht erforderlich. Die Kosten des REA. sollen vom Reich getragen werden, soweit nicht besondere Auslagen von Fall zu Fall auf die Parteien umgelegt werden.

Damit ist die Quintessenz der gutachtlichen Untersuchung der Frage, wie das gewerbliche Einigungs- und Schiedswesen in Deutschland über seinen bisherigen, teilweise schon recht erfreulichen, aber vielfach noch lückenhaften Stand hinaus auszugestalten und zu vervollkommnen sei, erschöpft. Es sind, fern von idealistischen, theoretischen Spekulationen, eine Reihe nüchterner praktischer Vorschläge für Reformen im einzelnen und für Ausbau in die Breite und die Höhe gewonnen werden, die sich zu unmittelbarer Verwirklichung und Anwendung in den gegebenen Einrichtungen eignen. Hoffentlich ziehen die Parteien des Arbeitsmarktes und der Gesetzgeber bald Nutzen aus dieser Aufklärungsarbeit.

G. Pätz'sche Buchdr. Lippert & Co. G. m. b. H., Naumburg a. d. S.

